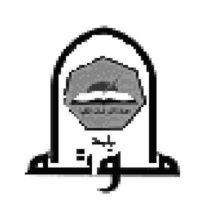


جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي
دراسة مقارنة

الطالب

جدعان عبدالله السعدون

بإشراف الأستاذ الدكتور

جعفر محمود المغربي

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا

استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير في القانون/ قسم القانون

جامعة مؤتة، 2014 م

بسم الله الرحمن الرحيم



MUTAH UNIVERSITY | **جامعة مؤتة**
Deanship of Graduate Studies | **عمادة الدراسات العليا**

نموذج رقم (١٤)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب جدعان عبدالله السعدون الموسومة بـ:

حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي " دراسة مقارنه"

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **القانون.**

القسم: القانون الخاص.

	التوقيع	التاريخ	
أ.د. جعفر محمود المغربي		23/12/2014	مشرفاً ورئيسا
د. باسل محمود النوايسة		23/12/2014	عضواً
د. اسيد حسن الذنيبات		23/12/2014	عضواً
د. محمد ابراهيم ابو الهيجاء		23/12/2014	عضواً

عميد الدراسات العليا

د. علي الضمور



MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي: ٦١٧١٠
تلفون: ٠٣/٢٣٧٢٣٨٠-٩٩
فرعي 5328-5330
فاكس 375694 ٠٣/٢
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهداء

إلى قدوتي في الحياة " والدي رحمه الله"

إلى والدتي الغالية أطال الله في عمرها

إلى زوجتي التي ساندتني طوال حياتي

إلى أخي حفظه الله

وإلى كل من ساهم وقدم لي الدعم لإنجاز رسالتي

جدعان عبدالله السعدون

الشكر والتقدير

بعد أن وفقني الله تبارك في علاه، وذل من لا يخشاه الى انجاز هذه الرسالة، اتقدم بالشكر الى الأستاذ الدكتور **جعفر محمود المغربي** بصفته مشرفاً على هذه الرسالة، والذي لم يتوان عن تقديم يد المساعدة طوال فترة أعداد الرسالة.

كما أتوجه بالشكر والتقدير لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة الموقرة وأتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة ولا يفوتني ان أتوجه بالشكر والتقدير الى كل من ساهم بمساندتي طوال مراحل الدراسة والى كل من تمنى لي الخير في إتمام هذه الرسالة.

جدعان عبدالله السعدون

فهرس المحتويات

الملخص

حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

دراسة مقارنة

جدعان عبدالله السعدون

جامعة مؤتة،2014

هدفت هذه الدراسة لتقصي الأحكام القانونية الخاصة بالنساء العاملات ضمن التشريع السعودي وعلى وجه الخصوص ضمن أحكام نظام العمل واللوائح الملحقة به والقرارات الوزارية ذات العلاقة في محاولة لبيان مدى الحماية القانونية التي وفرها المشرع السعودي للمرأة العاملة مقارنة مع تشريعات العمل المقارنة دون إغفال للإتفاقية الدولية المعنية بذات الخصوص، وذلك من خلال ابراز الحقوق والامتيازات النى انفردت بها المرأة العاملة علاوة ما للعامل من حقوق وامتيازات في مواجهة رب العمل.

ولما كانت الدراسة مقارنة بين التنظيم السعودي في نظام العمل السعودي الجديد، وبين التشريعات العربية والدولية بخصوص عمالة النساء، وخاصة التشريع الأردني، فقد امكن التوصل إلى نتائج نذكر أهمها:

1. لا تختلف المرأة العاملة عن الرجل في نطاق العمل ومفهوم العمل.
2. تضفي خصوصية تركيبة المرأة وظروفها واجبات على المنظم بإفراد نصوص وأحكام قانونية تخص المرأة وبصفة وجوبية.
3. هناك أحكام قانونية لا تطبق إلا على المرأة العاملة.
4. أفرد نظام العمل السعودي للمرأة العاملة أحكام راعت خصوصيتها وظروفها.

Abstract

Protection of women working in the Saudi Labor Law
A comparative study

Jad'aan Abdullah Al-Saadoun
Mutah University. 2014

This study aimed to investigate the women's workers legal provisions within the Saudi legislation and, in particular, within the provisions of the Labor Law and regulations thereto and ministerial decisions relevant in an attempt to show the extent of legal protection provided by the Saudi legislature for working women, compared with the comparative labor legislation without losing sight of the International Convention on the same particular and by protecting the rights and privileges Olney singled out working women as well as worker rights and privileges in the face of the employer.

Since the study was a comparison between the Saudi organization in the new Saudi Labor Law, and between Arab and international legislation regarding the employment of women, especially the Jordanian legislation, it has been possible to reach conclusions mention the most important:

1- Women working for the man in the scope of work is no different and the concept of work.
2-Ggive women privacy composition and duties of the circumstances and the regulator earmarking texts and legal provisions pertaining to women and particularly mandatory.
3- There are no legal provisions apply only to working women.
4- Singled out the work of the Saudi system of working women took into account the provisions of the privacy and circumstances.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة

كانت العلاقات الإنسانية بين بني البشر فطرة إتسمت بها البشرية منذ بدء الخليقة فطبيعة الإنسان الإجتماعية وميله للعيش مع بني جنسه ظاهرة متجذرة وفطرة خلق الله عليها الانسان وقد تنوعت موازين القوى فيها وتشكلت صور العلاقات المعتمدة عليها من حضارة الى أخرى ومن تنظيم قانوني الى آخر.

ولعل من بين أهم العلاقات الإنسانية التي قامت أصلاً على الحاجة المتبادلة بين بني الإنسان علاقة العمل ومضمونها العلاقة بين رب العمل وبين العامل فرب العمل يؤدي ماله لقاء ما يؤديه له العامل من عمل على صور وأشكال وانماط تطورت هي الأخرى بتطور الحضارات الإنسانية وتوسعت حديثاً مع التطورات التكنولوجية والتقنية والتقدم العلمي بكل أشكاله والذي رافقه تقدم على مستوى المحاور الاقتصادية والاجتماعية ونحوها.

وفي علاقة العمل تلك من الأهمية والخطورة ما جعل المشرع على مر التاريخ يهتم ببيان وتحديد ملامح هذه العلاقة من خلال إظهار حقوق وواجبات والتزامات كل طرف في هذه العلاقة وإن كانت التشريعات قد عنت اكثر بحقوق العامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل لا سيما حين لا يكون للعامل تخصص أو حرفة أو مهنة يتميز بها وحين يكون كل ما يقدمه العامل مجرد جهد عضلي أو عمل روتيني لا اكثر.

وقد جاء إهتمام المشرع بصفة عامة بعلاقات العمل في محورين كان الأول لجهة وضع قواعد تنظيمية ترسم الأطر العامة للعلاقة بين العامل ورب العمل، وتلزم بها الجميع عمالاً وارباب عمل وجاء المحور الثاني بتنظيم للأسس التعاقدية وبيان لارادة الطرفين في إبرام العقد وذلك كله بهدف حماية حقوق العامل وصيانتها

فتدخل في إرادة العامل حماية له وجعل تنازله عن بعض الحقوق رغم إرادته ذلك إجراء باطل لا يرتب اثراً لجهة العامل ولا في مواجهة رب العمل.

وبناء على ما سبق كان إهتمام المشرع في علاقة العمل بفئات خاصة رأى إنها أولى بالرعاية لضعف فيها لجهة مواجهة رب العمل وقوته الاقتصادية والمادية ولخصوصية فيها أيضاً، لجهة الامكانيات النفسية والجسدية، فكان تدخل المشرع لصالح هذه الفئات أكبر وأوسع وأوضح أثراً.

ومن هذه الفئات الأحداث العاملين والنساء العاملات فكان تدخل المشرع عندها لحماية هذه الفئات بتحديد ساعات العمل القصوى المسموح بتشغيلهم فيها، ثم في منح هذه الفئه حقوقاً وامتيازات لا يتمتع بها العامل العادي ومنها إجازات مخصوصة، ثم تولت التشريعات العمالية سرد لائحة طويلة من الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث والنساء فيها وعلى رأسها الأعمال الخطرة والضارة بالصحة وأعمال أخرى مشابهه.

ولم يكن المنظم السعودي بعيداً عن ذلك كله فقد تنبه في نظام العمل لتشغيل النساء ومدى الحاجة الى أحكام خاصة لتشغيل النساء فبعد أن أجاز تشغيلهن، عاد فنظم ظروف ومدد مواعيد تشغيلهن وحظر تشغيلهن في الأعمال الخطرة والصناعات الضارة، ومنع تشغيلهن في الليل ثم توسع في الإجازات الممنوحة لهن وجوباً، والتي تتطلبها الطبيعة الفسيولوجية للمرأة فكانت إجازة الوضع وإجازة الارضاع ثم الزام رب العمل بالرعاية الصحية الكافية وتوفير دور الحضانة لأطفال النساء العاملات وفق أسس وشروط محدد ونحو ذلك من الحقوق والامتيازات الفريدة، وهو ما ستضطلع هذه الدراسة ببيانه تفصيلاً.

وقد عالجت نصوص نظام العمل السعودي عمل المرأة في المواد من (149) الى (160) تحت عنوان "تشغيل النساء" راعى في تلك النصوص تشغيل المرأة السعودية من جهة، وضمن لها خصوصية في أحكام العمل خاصة بها نظراً لاحتياجاتها وقدراتها الذهنية والجسدية.

فقد حدد نصوص نظام عمل المرأة نطاق العمل المسند إليها، فحظرت تشغيل النساء في أعمال مخصوصية أما لخطورتها عليها أوعلى أسرتها، أو لأثرها الواضح على صحتها، وجعل النظام سلطة وصلاحيات تحديد الأعمال الخطرة والأعمال الضار لوزير العمل بموجب قرارات وزارية تصدر عنه وفقاً لمقتضى الحال والظروف، كما نظم ساعات العمل، وأوقات الاستراحة والإجازات الخاصة بالنساء العاملات.

2.1 أهمية الدراسة.

بقيت علاقة العمل على مر التاريخ علاقة غير متوازنة بين طرفيها ففي طرفها الأول رب العمل مالك رأس المال وصاحب المشاريع المتحكم بمعاش العمال وفي الطرف الثاني العامل الذي بالكاد يحصل على سبب للعيش فيتمسك بالوظيفة سبب عيشه ومصدر رزقه ليقدم مقابل ذلك تنازلات لرب العمل قد لا يرغب بها في غالب الاحيان والظروف حتى رغم حماية النصوص القانونية له.

ولهذا تأتي هذه الدراسة بمحاولة لتقصي الأحكام القانونية الخاصة بالنساء العاملات ضمن التشريع السعودي وعلى وجه الخصوص ضمن أحكام نظام العمل واللوائح الملحقة به والقرارات الوزارية ذات العلاقة في محاولة لبيان مدى الحماية القانونية التي وفرها المشرع السعودي للمرأة العاملة مقارنة مع تشريعات العمل المقارنة دون إغفال للإتفاقية الدولية المعنية بذات الخصوص، وذلك من خلال ابراز الحقوق والامتيازات النی انفردت بها المرأة العاملة علاوة ما للعامل من حقوق وامتيازات في مواجهة رب العمل.

3.1 أشكالية الدراسة:

أشكالية الدراسة تبرز في أمرين أولهما مدى إحاطة نظام العمل السعودي بكافة الجوانب القانونية الخاصة بتشغيل النساء العاملات وتوصيفه للحقوق اللازمة لهن وبيان التزامات رب العمل في مواجهة ذلك ثم ثانياً في رصد مدى التزام رب

العمل بالقيود والمحظورات التي سيقت حماية للمرأة العاملة وتوفير الاجواء المطلوبة بنص النظام لتشغيل النساء دون استغلال لهن أو تفريط في حقوقهن ودون أن يكون ذلك ذريعة للجوء الى تشغيل الرجال عوضاً عنهن وحرمانهن من وسيلة عيش قد يكن بأمس الحاجة لها. وعلى كل فيمكن بيان أشكاليات الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

1. من هي المرأة العاملة؟
2. ما هي الحقوق العامة التي تتمتع بها المرأة العاملة؟
3. ما هي الحقوق الخاصة التي إنفردت بها المرأة العاملة في تشريعات العمل على المستوى الوطني والمقارن؟
4. ما مدى التزام صاحب العمل بأحكام نظام العمل والتشريعات المتعلقة به لجهة المرأة العاملة؟
5. ما جزاء اخلال صاحب العمل بحقوق وامتيازات المرأة العاملة بصفتها تلك؟

4.1 الدراسات السابقة:

رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة مؤتة للباحث (الهريشات،2007) بدراسة بعنوان "الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني/دراسة مقارنة" هدفت الدراسة الى بحث موضوع الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، تناول فيه الحماية القانونية لعمل المرأة من حيث حق المرأة في العمل ومشروعيته، وتنظيم الأوضاع الخاصة بالمرأة العاملة في قانون العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية والعربية، وتنظيم عمل المرأة في المستويات الدولية والعربية، ومدى توافق وانسجام في بعض الجوانب بين القانون الأردني والمستويات الدولية والعربية فيما يخص عمل المرأة مع وجود بعض الاختلاف في جوانب أخرى. وتختلف هذه الدراسة عن رسالتنا من خلال أن التركيز في رسالتنا سوف يكون على حماية المرأة العاملة في النظام السعودي.

بحث منشور، مجلة الفكر في جامعة محمد جيضره (العقايلة،2011)، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية.

هدفت الدراسة إلى معرفة ما هي قوانين العمل الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة، فيما يتعلق بالعامل وخاصة المرأة وما هي الأحكام القانونية الخاصة بحاجاتها الإنسانية والاجتماعية والصحية، وتمكينها من التوفيق بين عملها وبين واجباتها الأسرية الذي من شأنه أن ينعكس ايجاباً على انتاجيتها ويحقق مصلحة رب العمل، كما ناقش البحث حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية وقانون العمل الأردني والإماراتي أثناء ممارستها للعمل.

5.1 محددات الدراسة.

رغبة في البحث بعمق في محاور الدراسة الرئيسة وإحساساً بأهميتها وضرورتها في هذه المرحلة فقد كانت الرغبة في تحديد أطر الدراسة وحصرها في بيان مدى حماية المرأة العاملة في النظام السعودي على أن يشمل مصطلح النظام السعودي كافة الأنظمة واللوائح والقرارات ذات العلاقة بتشغيل المرأة وسيكون الحديث في ذلك متوازناً من جهة حول الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة ومن جهة حول التزامات رب العمل في مواجهة ذلك، في حدود النظام السعودي والقانون الأردني والاتفاقيات الدولية.

وبالتالي فلن تتطرق الدراسة لمفهوم العامل بصورة مطلقة ولا الى حقوقه والتزاماته وبالمقابل حقوق والتزامات رب العمل في مواجهته كما لن يكون في الدراسة إتجاه للبحث في حماية العامل الحدث ما لم يكن الحدث أنثى فيكون عندها البحث في ذلك ضمن الإطار العامة لدراسة حماية المرأة العاملة.

6.1 منهجية الدراسة.

بداية يعتمد الباحث منهجية تأصيلية تحاول تتبع حماية المرأة العاملة في التشريع السعودي ومدى تطور حقوقها وخصوصية عملها وشكل الحماية التي نالتها للوقوف على التطور الذي وقع في هذا المجال اليوم.

ثم تعتمد على منهجية تحليلية على النصوص المنظمة لعمل المرأة تركز على التنظيم السعودي وعلى رأسه نظام العمل السعودي غاية ذلك تحديد حكم النص ومدلوله حيث سيكون الإعتماد على النص التنظيمي في كل محور من محاور الدراسة وسيعمل الباحث على بيان الحكم والتطبيق في آن معاً.

ولن يغفل الباحث المنهج المقارن ففيه غاية كبرى اذ يمّكن الاطلاع على تجارب التشريعات المقارنة في مجال العمل فرصة ذهبية للإستيضاح حول مدى ومستوى التقدم الذي وصلت إليه تنظيمات العمل السعودية لتعزيز الإيجابيات من جهة.

ومن جهة أخرى وفي حال القصور والتراجع على مستوى التشريعات السعودي يكون المنهج المقارن مفيداً للاطلاع على تجارب التشريعات المقارنة اذ يوفر فرصة للاستفادة من ذلك بإقتراح التعديلات التشريعية المطلوبة وأخذ فكرة عن مدى نجاح تلك التشريعات ومحاولة لاستلهام تجربتها واقعاً وتطبيقاً على مستوى المملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني

مفهوم المرأة العاملة والأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لتشغيلها

كانت المرأة ولا تزال رديف الرجل في مجتمع يسوده التآلف والتعاون بين الرجل والمرأة وكان لهذا التعاون الفطري بين كلا الجنسين أصوله الاجتماعية والاقتصادية وربما الفكرية فيما بعد فلم يخلو جيل على مر الزمان، ولم تبخل حضارة قط بإعطاء المرأة فرصة العمل مع اختلاف ذلك، ودورانه بين الحق والواجب وبين الطاعة والجبر إلى أن إستقر المقام بالمرأة عضواً فاعلاً في المجتمع.

وقد كانت المرأة العاملة منذ بداية الخليقة كيان معترف به ورمز موجود وظاهر بيد أن عمالة المرأة اليوم في عصرها الراهن إختلف عما سبق في أمرين اثنين هما:

أولاً: تنوع وتشعب الوظائف التي تقوم بها المرأة العاملة بتطور الصناعة والتجارة إذ اصبحت المرأة تقوم بسلسلة لا نهائية من الوظائف إن على مستوى المهن الخدمية أو على مستوى المهن الانتاجية.

ثانياً: إدراج عمل المرأة في إطار تشريعي تنظيمي محدد يراعي حقوق المرأة العاملة في مواجهة صاحب العمل كما يراعي التزاماتها تجاهه.

وتجاوزاً لكل صور النظرة التقليدية النمطية عن عمل المرأة وتشغيل البنات وما في ذلك من ايجابيات وسلبيات بين مؤيد ومعارض ودائر بينهما، فإن التنمية المستدامة وتطور المجتمع الإقتصادي والإجتماعي والثقافي مرتبط بدرجة ما بتمكين المرأة فيه، وذلك بفتح الفرصة أمامها للعمل في مختلف أنواع الأعمال في القطاعات التشغيلية المختلفة في الدولة، وقبل ذلك فتح باب التعليم لها ليس فقط في العلوم الخاصة بالمرأة، بل في شتى العلوم التطبيقية منها والنظرية لتكون بحق صنوان الرجل ومنافسه على أسس الكفاءة والخبرة والمقدرة.

فقد بدأ عمل المرأة كما تقدم منذ الأزل جنباً إلى جنب الرجل، وإن اختلفت نظرة الرجل لطبيعة وفعالية عمل المرأة بجواره سواء من حيث المشاركة أو العبودية فقد بدأت المرأة العمل في الزراعة والرعي في المجتمعات البدائية وفي اعمال المنزل وتربية الاطفال ثم وفي رغبة منها إلى تعزيز ذاتها وانخراطها اكثر في المجتمع كانت تسعى قرناً بعد قرن إلى الوصول إلى العمل الاداري وإلى الوظائف ذات المسئوليات احساسا منها بكيانها ومع ذلك فحتى اليوم لم يكن للمرأة فرصة مناسبة لتحقيق ذاتها في هذا إذ بعوامل دينية وأخرى اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية أو نحوها لا تزال المرأة بعيدة عن الانخراط الفعلي بالعمل إلى جانب الرجل.

بيد أن إعطاء المرأة فرص للعمل وتمكينها من تحقيق ذاتها يجب الا يكون على حساب مكتسبات أخرى سواء لصالح المرأة أو لصالح المجتمع الذي تعتبر المرأة فيه اساس التكوين الاجتماعي بتربيته للنشيء وبرعايتها للأسرة والحفاظ على استمرارها ولهذا وجب أن يكون هناك نوع من التوازن بين متطلبات تشغيل المرأة وضرورات الحفاظ على الكيان الاصلي للمجتمع والأسرة.

ذلك كله دفع إلى سن قواعد قانونية تكفل حق المرأة بالعمل وتراعي بذات الوقت متطلبات العمل الخاصة بها بما تفرضه على اصحاب العمل من شروط خاصة ببيئة العمل وظروفه وتوقيتاته وطبيعته ونحو ذلك من أمور أخرى لا بد من مراعاتها دعماً لعمل المرأة ودوامه خدمة لها بالدرحة الأولى وخدمة للمجتمع الذي يحتاج إلى عمالة المرأة في العديد من المهن التي قد لا تتقنها أو لا تلائم سواها.

يعالج الباحث مفهوم المرأة العاملة والأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لعملها على النحو التالي:

1.2 مفهوم المرأة العاملة

إن مقتضيات البحث في حماية المرأة العاملة في تشريعات العمل المقارنة وتنظيمات العمل السعودية بشكل خاصة يقتضي تحديداً واضحاً مفهوماً للمرأة

العاملة تمهيداً لبيان الأحكام التي تنطبق على عمالة المرأة وإستظهارها من واقع التشريعات المعنية ولهذا سيكون البحث في مفهوم المرأة العاملة في التنظيم السعودي وبصورة خاصة في نظام العمل السعودي ثم في مفهوم المرأة العاملة في تشريعات العمل المقارنة وعلى النحو التالي:

1.1.2 مفهوم المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

التنظيم السعودي الباحث في العمل جاء كغيره من تشريعات العمل العربية مقيماً للتوازن والمساواة بين العامل الذكر والعامل الانثى بايراده لمصطلح " **العامل**" دلالة على كلا الجنسين من العمال الذكور والاناث وإن كان التحيز في بعض االحيان للمرأة فبسبب ظروفها الخاصة وحاجتها نظراً لذلك إلى حماية ورعاية خاصة فهي إلى جانب دورها الاجتماعي والأسري تتولى القيام بمهام اقتصادية وتشارك في التنمية بما تقدر عليه وبما يتوازن وطبيعتها وامكانياتها بل أن بعض المهن بالضرورة قد لا يكون هناك من يستطيع القيام بها سواها.

وقد بحث التنظيم السعودي في تشغيل المرأة وجاء ذلك في نظام العمل السعودي(1) الذي بين أحكام العمل والتزامات صاحب العمل والعامل على حد سواء كما عنى بتنظيم العمل بمختلف محاوره بما في ذلك أحكام تشغيل النساء.

وقد حدد نظام العمل السعودي مفهوماً معيناً للعامل حين نص في المادة الثانية منه على أن العامل هو: " كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارته.".

كما بينت ذات المادة مفهوماً آخر لصاحب العمل جاء فيه : " صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو إعتباري يشغل عاملاً أو اكثر.". ومن ذلك يلاحظ أن

---

(1) هو نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51) بتاريخ 1426/8/23 ه والمنشور في الجريدة الرسمية(ام القرى) بالعدد رقم (4068) تاريخ 1426/9/25ه والذي سرى العمل به بعد مرور (180) يوماً من ترايخ نشره بالجريدة الرسمية أي بتاريخ 1427/3/25

التنظيم السعودي الخاص بالعمل مدار البحث لم يفرد تعريفاً متميزاً للعاملة بل جاء بتعريف عام محدد ومجرد للعامل قاصداً بذلك العامل الذكر والعاملة الانثى على حد سواء.ويفهم الأمر بصورة ضمنية لا صريحة من خلال تتبع أحكام نظام العمل الذي يتحدث تارة عن العامل بوصف عامل مجرد ثم يتحدث تارة أخرى عن العاملة الأنثى بحالات مخصوصة فينعتها بذلك النعت الدال عليها في كل حالة يتوجه فيها نظام العمل لإفراد أحكام وقواعد قانونية تخص العاملة الأنثى كما يثبت في الفصل الخاص من نظام العمل السعودي بتشغيل النساء على ما سيأتي بيانه على طول محاور هذه الدراسة.

ورغم ذلك فإن العامل الأنثى تأخذ مفهوماً مميزاً عن العامل الذكر يبرز من خلال اختلاف القواعد الناظمة لعمل كل منهما وفي مدى اتساع قواعد الحقوق من جهة كسن نظام العمل الإجازة الخاصة بالوضع وإجازة الإرضاع وإجازة وفاة الزوج ونحوها وتدني مستوى الالتزام من جهة أخرى كحظر تشغيل النساء في أوقات مخصوصة وفي أعمال مخصوصة بالاضافة إلى ورود استثناءات ايجابية لصالح العامل الانثى لا تتوفر لصالح العامل الذكر كوجوب توفير دور للحضانة في بيئة تشغيل النساء ونحو ذلك.

كما يفهم من سياق النصوص الأخرى في تنظيمات العمل أن العامل لفظ يشمل الذكر والانثى وبذلك ومن الرجوع إلى نظام العمل السعودي قد تكون المرأة العاملة فيه مشمولة بكافة الأحكام التي ترد بلفظ العامل سواء بالالزام كالمادة (66) من نظام العمل السعودي المتعلقة بواجبات العامل أو بمنح الحقوق كالمادة (19) من نظام العمل السعودي التي منحت حقوق العامل وورثته وصف ومرتبة حقوق الامتياز من الدرجة الأولى مع مراعاة الخصوصية في الأحكام المتعلقة بالمرأة العاملة حسب أحكام النظام في كل الأحوال الأخرى التي تميز بين الرجل العامل والمرأة العاملة.[1]

(1) المواد (2،19،66) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51) بتاريخ 1426/8/23 ه. كذلك انظر في مقابل ذلك المادة (2) من قانون العمل الأردني لعام 1996.

ومن ذلك أن نظام العمل السعودي وإدراكاً منه لمفهوم المرأة العاملة عاد في المادة (149) وتحدث عن تشغيل النساء وبين أحكاماً وقواعد خاصة بالمرأة العاملة سيأتي الحديث عنها تفصيلاً في محاور الدراسة القادمة.

ليس فقط نظام العمل السعودي بل أيضاً بينت لائحة الخدمة المدنية أحكام وقواعد تشغيل النساء وراعت بالوقت ذاته الأحكام والانظمة العسكرية الخاصة بالعمل وأحواله وتنظيمه في بيئة العمل العسكرية المرأة العاملة في السلك العسكري فعززت حقوقها وراعت ظروفها.

وبهذا يمكن الوصول إلى معنى محدد للمرأة العاملة في التنظيم السعودي مفاده أن المرأة العاملة هي كل أنثى تعمل لصالح رب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

ظاهر هذا المفهوم قد لا يؤدي إلى إختلاف بين العامل الذكر والعامل الانثى سوى الاختلاف في الجنس لكل منهما لكن النظرة المتعمقة إلى المفهوم يظهر محاور الاختلاف التي تبدو بشكل أكثر وضوحاً عند الحديث عن أحكام عمل المرأة وظروفه وشروطه ومنظمة الحقوق والالتزامات بين المرأة العاملة وصاحب العمل.

2.1.2 مفهوم المرأة العاملة في التشريع الأردني.

رغم إتجاه نظام العمل السعودي إلى عدم التفريق في بيان المفهوم بين العامل الذكر أو العاملة الانثى والحديث عنهما بصفة واحدة إلا فيما فيه إختلاف حيث يبين في مكانه من التشريع بتحديد المقصود فيه العاملة الأنثى.

رغم ذلك فإن بعض القوانين العمالية الأخرى راعت الفارق بين العامل الذكر والعامل الانثى في بيان المفهوم ابتداءً وأكدت على ذلك ومنها المادة الثانية من قانون العمل الأردني [1] والتي عرفت العامل بأنه:" كل شخص ذكراً كان أو انثى

---

(1) هو قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 المنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم (4113) على الصفحة رقم (1173) منها بتاريخ 1996/4/16،والساري المفعول اعتباراً من 1996/6/16، بعد مرور ستين يوماً من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية.

يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التاهيل.".

فجاء المفهوم بتأكيد أن لفظ العامل الوارد بالقانون ينصرف إلى العامل بصفة عامة ذكراً كان أو أنثى بالغاً أو غير بالغ وبما يشمل في ذلك العامل الحدث و العامل تحت التجربة وهي المدة التي تسبق التثبيت في العمل.وذلك كله فيما سبق تسهيل في بيان الأحكام العامة التي تنطبق على كليهما سواءً بالالتزام بالواجبات أو بالتمتع بالحقوق رغم أن المشرع الأردني تبنى الاتجاه ذاته في ابراز الأحكام التي تخص تشغيل النساء في محاور معينة ومن ذلك حظر تشغيلهن في بعض المهن الخطرة أو الصعبة وحظر تشغيلهن في أوقات مخصوصة حماية لهن وإقامة للتوازن بين منافع العمل ومضاره على العامل الأنثى إبتداءً وعلى المجتمع الذي يعيش فيه هذا العامل الانثى.

ولقد أكدت محكمة التمييز الأردنية أعلى محكمة في هرم القضاء الأردني على هذا المفهوم في العديد من أحكامها فقررت في أحدها أنه : [(1)]" 1. يستفاد من أحكام المادة الثانية من قانون العمل والتي عرفت العامل بأنه كل شخص ذكر كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابع لصاحب العمل وتحت إمرته.2. إذا كانت المميز ضدها هي عاملة وفقاً لأحكام المادة الثانية من قانون العمل وكانت خلال فترة عملها تعمل تحت إشراف وأمر رب العمل وعليه تكون الخصومة منعقدة بين فرقاء الدعوى ومحكمة الصلح وفقاً لأحكام المادة (137) من قانون العمل هي المختصة نوعياً.".

وفي قانون العمل الموحد المصري رقم (12) لسنة 2003 تعريف للعامل يرد في المادة الثانية منه وبالنص التالي:" يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الاتية المعاني المبينة قرين كل منها :أ. العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه... .".

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية/ الحقوق، رقم (2011/1242) تاريخ 2011/9/20، منشورات مركز عدالة.

ويتضح من عبارات النص المشار اليه أن المشرع المصري لم يورد لفظي الذكر والانثى عند بيانه لمفهوم ومدلول مصطلح العامل بل ركز على أسس تحديد المفهوم الظاهرة في وجوب ان يكون العامل شخصاً طبيعياً باعتبار عقد العمل يوجب تنفيذ التزامات على العامل لصالح رب العمل التزامات عينية مباشرة ايجابية ثم تحقق الرقابة والاشراف من صاحب العمل على العامل بغض النظر عن مظاهر تلك الرقابة أو الاشراف.

وبعد فهذا نهج أغلب التشريعات العمالية المقارنة في بيان مفهومها للعامل بتحديد أسس إنطباق الوصف لا شكله ودون حاجة بعد ذلك لتحديد أو بيان لجنس العامل ذكراً كان أم انثى المهم أن يكون العمل بأجر وأن يكون تحت رقابة واشراف صاحب العمل فإن كان لا بد من التفرقة بين العامل الذكر والعاملة الأنثى فلن يكون ذلك إلا حين الحديث عن الأحكام الخاصة بالعمل ودوماً حين يكون ذلك لصالح المرأة العاملة إهتماماً من المشرع بالمرأة العاملة وإدراكاً لتمكينها ودعمها.

وعليه فان لم يكن العمل بأجر لم يكن من يؤديه عاملاً بالمعنى المبحوث عنه في النص التشريعي كما لا يكون المنفذ للعمل عاملاً إذا لم يكن تأدية العمل تحت رقابة واشراف صاحب العمل اي حين لا يكون لصاحب العمل سلطة الاشراف والرقابة والتوجيه المنصرفة إلى اسلوب وطريقة وميعاد تأدية العمل وطريقته.

ولكن كيف هي المرأة العاملة في الاتفاقيات العربية؟ الإتفاقية العربية بشأن عمل المرأة 1976 تؤكد على عمل المرأة وحقها بالعمل ومنظومة الحقوق التي يجب توفيرها للمرأة العاملة قبل حتى الحديث عن التزاماتها وتقيم تلك الاتفاقيات التزاماً بالمساواة بين الرجل العامل والمرأة العاملة في جميع تشريعات العمل واقامة تكافؤ الفرص في الاستخدام عند تساوي المؤهلات والتركيز على منح المرأة العاملة حقوق العمل في ظروف خاصة وتحريم بعض انواع العمل عليها حماية لها ثم التركيز على حق المرأة العاملة بالتدريب والتأهيل ونحو ذلك.

تلك الاتفاقيات التي تنسجم وبصورة كبيرة مع الاتفاقيات العالمية لعمالة المرأة ولتلك الاتفاقيات المعنية بحقوق المرأة وحمايتها ورعايتها وبالتالي فلن يكون

هناك من تعارض بين القوانين والتشريعات الوطنية الخاصة بعمالة المرأة وبينها بل أن المصادقة عليها وإعتبارها جزءً من التشريع الداخلي أمر يتم في غاية السهولة وبدون أية أشكاليات قانونية.

ولعل الحديث في شأن عمل المرأة في الاتفاقيات العربية الخاصة بذلك لم تتطرق إلى بيان مفهوم المرأة العاملة وذلك انها ساوت بين المرأة العاملة والرجل العامل بالحديث عن وحدة المصطلح كما تم بيانه سابقاً وانما كان الحديث بخصوصية عمل المرأة عند كل ظرف خاص يتعلق بالمرأة العاملة حماية لها من جهة ودفعاً لها على الاقدام على العمل وعدم العزوف عنه من جهة أخرى.[(1)]

2.2 الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لتشغيل المرأة

رغم ما في عمالة النساء من إيجابيات ظاهرة في التنمية المستدامة وفي تطوير شخصية المرأة وتطور دورها في المجتمع من كافة النواحي فإن في ذلك من الآثار السلبية والعوائق ما سيتم بيانه في المحورين التاليين من الدراسة حيث سيتم بيان الاثار السلبية والايجابية لعمالة المرأة سواء من الناحية الاجتماعية أو من الناحية الاقتصادية؟

ولعل من المناسب وقبل الدخول إلى موضوع الأبعاد الإجتماعية والإقتصادية لعمالة المرأة أن يتم التعرض ولو بشيء من التفصيل إلى نظرة الإسلام لعمالة المرأة فقد جاء الإسلام الحنيف بحزمة مقدسة من الحقوق والحريات كان على رأسها تلك المتعلقة بحماية المرأة والرقي بها واعطائها القيمة الاجتماعية والانسانية اللائقة بها كما ارادها ربها تعالي وتجلى في علاه.

ومن هنا وفيما يتعلق بالعمل وتبعاته فقد ثبت في الأثر أن الصحابيات كن قد عملنا في الزراعة والرعي والنسيج وصناعة الملابس ونحو ذلك بل إن قصة

---

(1) الاتفاقية العربية لعام 1976 بشأن عمل المرأة والاتفاقية العربية لعام 1977 بشان السلامة والصحة المهنية والاتفاقية العربية لعام 1979، بشأن الاجازات الدراسية مدفوعة الاجر والاتفاقية العربية لعام 1983 بشان تحديد وحماية الاجور.

الصحابية الجليلة رفيدة الاسلمية وعملها في التمريض ظاهرة للجميع ولم يكن عمل أم المؤمنين زوج رسول الله صلى الله عليه وسلم خديجة في التجارة بخاف على أحد فكان الإسلام لا يمنع المرأة من العمل ولكن ضمن ضوابط وشروط تكفل لها سلامة الدين والدنيا.[1] ولقد أقر الإسلام للمرأة بالعمل كما تبين فقد ورد في القرآن الكريم قوله تعالى: " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون".[2] وفي ضوابط عمل المرأة وضعت الشريعة الإسلامية الضوابط التالية:

أولاً: **الضرورة**: ويقصد بذلك أن خروج المرأة للعمل لا بد أن يستند إلى حاجة فقد كفى الإسلام المرأة النفقة وجعلها على والدها ثم على زوجها إن تزوجت أو على أخيها وحين تفقد المصدر المعيل شرعاً.

ثانياً: أن يكون العمل متناسباً وطبيعة فطرة المرأة وتكوينها الجسماني.

ثالثاً: أن لا يكون عملها أولوية على وظيفتها الاجتماعية والأسرية.

1.2.2 الأبعاد الاجتماعية لتشغيل المرأة.

عنت المواثيق الدولية بعمومها بالسعي لتكريس مباديء العدالة والمساواة ومحاربة التمييز على أساس الجنس في شتى ميادين الحياة وعلى رأسها العمل وكان غاية تلك المواثيق والعهود والإتفاقيات إرساء قيم إجتماعية وقانونية للمساواة، ومن أهم تلك القيم القانونية والاجتماعية تمكين المرأة وتشجيع عمالتها ووضعها في إطارها الصحيح والمناسب.

فهذه الإتفاقية الدولية لعام 1958م، بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة هذه الإتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين الرجل والمرأة

---

(1) منها، اميمة فؤاد، المرأة والوظيفة العامة ، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة، 1983، ص21.

(2) الاية (105) من سورة التوبة.

في المهنة، والاستخدام تعد وثيقة مهمة في شأن تكريس تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمل. [1]

وهذه أيضاً الإتفاقية العربية لسنة 1966م، بشأن مستويات العمل ونظيرتها اللاحقة الإتفاقية العربية لعام 1976م، بشأن العمل والتي كرست مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التشغيل، والتي قررت وجوب أن تكون معايير العمل واحدة بين الرجل والمرأة، والأ تنطوي تلك المعايير على تفريق بسبب الجنس طالما تساوت المؤهلات والإمكانيات في الوقت الذي تمنح فيه المرأة ميزات، ولا أقول استثناءات تنصرف لطبيعتها الفسيولوجية ودورها المجتمعي.[2]

وقد كان توجه المملكة العربية السعودية إلى الحرص على المساواة بين المرأة والرجل في العمل في الأجر، وفي الحقوق الأخرى لا سيما وأن المملكة موقعة على إتفاقية مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة مع بعض التحفظات.

ثم توجه آخر للمملكة كما هو حالة التشريعات العربية المقارنة لضمان بعض الخصوصية في بيئة عمل المرأة، وعدم تشغيلها في بعض المهن ثم ضمان عدم تعرضها للفصل بسبب ظروف خاصة بها كأنثى، والاهتمام بتدريبها وتعليمها العلوم اللازمة لدخولها سوق العمل من جهة المهنة، أو من جهة الخبرة والمؤهل العلمي المناسب. [3]

وبتتبع واقع عمل المرأة في العالم العربي، وفي المملكة بشكل خاص يمكن أن يلاحظ أنه في السابق لم تعمل المرأة بوظيفة رسمية سواءً في القطاع العام، أو في القطاع الخاص، بل بدأ الأمر بالنسبة لها بالعمل في الوظائف غير المأجور كالعمل

---

(1) سلامة، محمود ، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، المنامة، 1999 ، ص585 وما بعدها. كذلك دياب، صلاح محمد، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشورات جامعة البحرين، المنامة، 2013 ، ص 128.

(2) سلامة، ص644 وما بعدها .أحمد رشاد – شرح قانون العمل البحريني – جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين 2010 ، ص 186 وما بعدها

(3) رشاد، أحمد، شرح قانون العمل البحريني، جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين، 2010 ، ص 185.

بمساعدة الزوج والعائلة بالعمل خارج المنزل في الزراعة والرعي تحديداً وما شابه من جهة والعمل في مهن حرة يدوية أو تجارية فردية كممارسة التجارة في الاسواق بالبيع والشراء ولاحقاً عدلت الفكرة حيث بدأت الرغبة من الأهل بإرسال البنات إلى المدارس للتعليم بغية الحصول على وظيفة سواءً لحاجة إقتصادية بتوفير مورد مالي إضافي للأسرة أو لغير ذلك من الأسباب الإجتماعية التي لا ترتبط بالضرورة بالوضع الاقتصادي للأسرة.

هذا التحول في مفهوم المجتمع لعمل المرأة ونظرته إلى المرأة العاملة اضفى بظلاله على المجتمع وعلى المرأة العاملة، وعلى بيتها بآثار اجتماعية منها أن زيادة نسبة عمل المرأة يأتي على حساب عمل الرجل وفرص العمل المتاحة له فهو المطالب بتكاليف الحياة ودخول المرأة المتعلمة المدربة سوق العمل فوت عليه بلا شك هذه الفرصة، خصوصاً عند قيام معايير العدالة في تكافؤ الفرص في تولي الوظائف وهذا الأمر أدى بلا شك إلى رفع نسبة البطالة.

وكما أن عمل المرأة أثر على الرجل من جهة فرص العمل المتاحة فإنه أثر على المرأة العاملة ذاتها من حيث أنه يلقي عليها أعباءً وضغوطات نفسية في بيئة العمل حيث تعمل لساعات طويلة وتضطر للاحتكاك بغيرها في العمل، وربما تطلب منها عملها تحمل ضغوط ومسئوليات إلى جانب مسئولياتها الأصلية في التربية ورعاية شئون بيتها وزوجها، ولهذا فهي مطالبة في كل حين أن تقيم ترتيباً منطقياً لمهامها في العمل ومهامها في البيت حتى تتمكن من ولوج سوق العمل بثقة واقتدار.[1]

في الوقت ذاته وبعد أن كانت الأم وقبل خروجها للعمل تعنى بتربية ابنائها ورعايتهم ورعاية زوجها والقيام على أمور بيتها وحين خرجت للعمل وتخلت عن

---

(1) حلواني، ابتسام عبد الرحمن، العوائق التي تقف في طريق المراة العاملة وتعرقل مسيرتها، 2000، مؤتمر الابداع والتجديد في الادارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة.

بعض تلك المهام للزوج لم تكن تلك نهاية المشكلة فكثير من الأزواج لا يقبلون الأمر بهذه الصورة الأمر الذي اضطر الأسرة إلى وضع الأبناء في دور الحضانة.[1]

من جهة أخرى تظهر آثار عمل المرأة الاجتماعية ليس فقط في علاقتها بابنائها وبيتها بل بعلاقتها مع زوجها فالمرأة العاملة التي تقضي ست أو سبع أو ثمان ساعات خارج البيت في العمل تعاني من عدم استقرار علاقتها بزوجها وصعوبة في التكيف مع ذلك.[2]

بالنهاية قد يؤدي الضغط المتزايد على المرأة العاملة من جهة محاولة لتحقيق ذاتها واثبات نجاحها وتحقيقها لأهدافها ومن ناحية رعاية بيتها وأبنائها وعدم التقصير معهم إلى الوصول إلى الأسرة الأقل تكويناً وإلى سعى الأزواج إلى تقليل عدد الأبناء إلى اثنين أو ثلاث على الأكثر وعدم الرغبة إلى انجاب المزيد منهم مما يؤثر على التركيبة السكانية والتوزيع السكاني في المستقبل. [3]

من جهة أخرى قد يكون لعمل المرأة أثر سلبي خطير على الأبناء .[4]

مقابل ذلك كله فإن عمالة النساء اثرت عليها ببعد اجتماعي خطير بدت صوره بما يلي:

1. إرتفاع سن زواج الفتيات.
2. تأثر الزوج سلباً بارتفاع مستوى التحصيل العلمي للزوجة.[5]

---

(1) نادية، فرحات، عمل المرأة واثره على العلاقات الاسرية، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية،العدد8 ، السنة 2012، ص 126.

(2) ادم، محمد سلامة، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف ، القاهرة، 1982 ، ص 223.

(3) محمد، علي محمد، الشباب العربي والتغيير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1987، ص 162. كذلك زريق، هدى، دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلدان العربية، مجلة المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرير، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد15، دون سنة نشر، ص 104.

(4) الخولي، سناء، الاسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2008، ص 100.

(5) بلميهوب، كلثوم، الاستقرار الزواجي، المكتبة العصرية، القاهرة، 2010، ص 92 وما بعدها.

3. ظهور صراع حاسم بين الزوج والزوجة على تربية الأولاد وإدارة شئون الأسرة.[1]

وتخفيفاً من الآثار السلبية لعمل المرأة منع نظام العمل السعودي عمل النساء في بعض المهن الخطرة أو المضر بصحتهن حرصاً على سلامتهن الجسدية والنفسية والصحية وحرصاً على سلامة أسرهن وأبنائهن، ومن ذلك ما أكدته المادة (149) من النظام من وجوب أن يقتصر عمل المرأة على ما يناسب طبيعتها من الأعمال وأنه يحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة والصناعات الضارة والتي تحدد بموجب قرار يصدر عن الوزير.

وفي قانون العمل الأردني وبموجب المادة (69) منه التوجه ذات فقد حظر القانون تشغيل النساء في أعمال مخصوصة وأوقات معينة بموجب قرار يصدر عن الوزير إذ نصت المادة المشار إليها على أنه: " تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع راي الجهات الرسمية المختصة :

أ . الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

أ. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.".

وتنفيذاً لذلك صدر القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لعام 2010[2] والمتضمن في المادة الثانية منه أنه يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الآتية :المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض وصهر المعادن وتغضيض المرايا بواسطة الزئبق وصناعة المواد المتفجرة والمفرقعات والأعمال المتعلقة بها ولحام المعادن بكافة أشكالها والعمليات الصناعية التي يدخل في تداولها عنصر الرصاص أو أكاسيد الرصاص أو مركبات الرصاص وعمليات المزج والعجن في صناعة

---

(1) منصور، عبد المجيد والشربيني، زكريا، الاسرة على مشارف القرن الواحد والعشرين، دار الفكر العربي، مصر، 2000، ص 147 وما بعدها.

(2) نشر هذا القرار بعدد الجريدة الرسمية رقم (5068) تاريخ 2010/12/1 على الصفحة رقم (6828)

وإصلاح البطاريات الكهربائية وتنظيف الورش التي تزاول الأعمال المبينة في البنود 7،6 أعلاه وصناعة الزفت - الإسفلت وصناعة الكاوتشوك وشحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن."

وأن تقليل النسل يكون بإشغال المرأة بالعمل وتدعيماً لذلك دعت إتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في المواد (16/14/12/10) على تعميم إستخدام موانع الحمل والترويج لها في الريف والمدينة وادراجها ضمن مناهج التعليم.[1]

كما يتم تفعيل دور المرأة من خلال قرارات رسمية مباشرة فقد صدر مرسوم ملكي رقم 63 تاريخ 1424/7/11 بشان زياد نسب توظيف الإناث وصدور قرار مجلس الوزراء رقم 187 تاريخ 1426/7/17 الخاص بالسماح للمنشات الأهلية بفتح أقسام لتوظيف النساء دون الحاجة لترخيص بذلك. وعلى كل فإن هناك موجبات لحماية الأسرة واقامة التوازن بين حق العمل الواجب إتاحته للمرأة والمساهمة بالتنمية من خلال ذلك ثم حماية الأسرة من زاوية متعددة كحماية الطفولة وصحة المرأة.

كما كان لتحول النظر إلى عمل المرأة أثر في النظرة للعلاقة بين الوضع الاجتماعي والمهنة المطلوب والعمل فبعض المهن لا تزال النساء عازفة عنها أما لقناعة شخصية بعدم مناسبتها أو تأثراً برأي المجتمع. ولكن كيف هي نظرة المجتمع لعمل المرأة؟ إختلفت نظرة المجتمع لعمل المرأة إلى ثلاثة إتجاهات هي:

الإتجاه الأول: ينكر عمل المرأة ويرى أن وظيفة المرأة في بيتها وتربية أبنائها وعملها ظلم لها لانه يلقي عليها أعباء إضافية فهي مكلفة بالعمل والكد وبذل

---

(1) عواطف، ابراهيم، موقف الشريعة الاسلامية من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، مركز دراسات المرأة، السودان ، 1998

الجهد فيه وهي بالوقت ذاته مكلفة بالقيام باعباء المنزل والأولاد والزوج والنجاح فيها.[1]

الإتجاه الثاني : يرى عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية وحضارية، ويرى أن خروج المرأة إلى العمل يساهم في زيادة ثقافتها وعلمها ودرايتها بالأمور ويقوي شخصيتها ويصقلها ويؤدي إلى مزيد من النضج النفسي والفكري.

الإتجاه الثالث: توسط في ذلك فقال بعمل المرأة ولكن ضمن ظروف وتحت شروط مناسبة لها كمراة ولمتطلبات ذلك.

ومن الأبعاد الإجتماعية لعمل المرأة أيضاً إستمرار النظرة التمييزية بين الرجل والمرأة على مستوى العمل خصوصاً في المهن القيادية وفي مقدار الأجور وفي الترقية.[2]

2.2.2 الأبعاد الاقتصادية لتشغيل المرأة.

الخطة الخمسية الأولى للمملكة لم تشر إلى مساهمة المرأة في قطاعات العمل بينما جاءت الخطة الخمسية الثانية لتبين أن نسبة مساهمة النساء في قطاعات العمل ارتفع من (0.05%) إلى ما يعادل (1%) فيما قدًرت نسبة تشغيل المرأة في قطاعات العمل المختلفة بنهاية الخطة الخمسية الخامسة 5%.[3]

يشير تقرير التنمية الاقتصادية الصادر عن وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى ان نسبة مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في الاقتصاد بلغ 52% لحاملات الدبلوم ونسبة 35% لحملة الشهادات الجامعية وذلك مع نهاية العامة 2000. [4]

---

(1) ابو زيد، حكمت، دور المرأة في التنمية الاجتماعية الاقتصادية، دار طابع الشعب، القاهرة، 1963، ص 125.

(2) الشثري، عبدالعزيز بن حمود، التنشئة الاجتماعية في البيئة السعودية، بحث مقدم للقاء الثالث لحوار الوطني، 1424، مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني.

(3) وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية، خطة التنمية الثانية،1400/1395.

(4) وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية، خطة التنمية السادسة،1420/1415.

وبمراقبة الوضع بخصوص العمالة يبدو أن نسبة مشاركة المرأة السعودية في قطاعات العمل يفوق نسبة مشاركة المرأة المصرية رغم تفاوت في عدد السكان وقطاعات العمل وغيرها من الظروف.

ويمكن من خلال استطلاع سوق العمل السعودي كما تبين الدراسات والإحصاءات رصد النمو المتزايد في المشاركة والذي يفوق 1% وهذا يظهر تساؤلات منها :

1. هل سياسة التشغيل تأخذ بالحسبان أثر ذلك على الأسرة بما فيها الرجل والأبناء؟
2. ما انعكاسات حصول المرأة على العمل والأجر مقابل ذلك على نظام النفقات الشرعي؟
3. هل سيؤثر عمل المرأة على وضعها الإجتماعي سلباً أو ايجاباً؟

وقد تبين للباحث من خلال الدراسات التي أقيمت على تحديد الأبعاد الإقتصادية لعمل المرأة أن نسبة الربع فقط من النساء العاملات كنا بحاجة لمصدر رزق من عملهن خاصة في ظل نظام النفقات الذي يؤمن لهن مصدر رزق يكفي لمعيشتهن ولم تكن الرغبة بالعمل بحد ذاتها هي الأساس في طلب الوظيفة. [(1)]

ولكن التوجه نحو العمل مرتبط بتمكين المرأة اقتصادياً مدفوعاً بنظرة رغبية للمرأة بعيداً عن مدى الحاجة لمصدر المعيشة المتأتي من العمل وفي ذلك يرى الباحث أن القوانين والتشريعات التي سنت في الدول العربية ساهمت في زياد نسبة عمل المرأة العربية وتحقيق التمكين الاقتصادي لها.

وبموجب ذلك فقد أصبح للمرأة العاملة دخل خاصة بها وقد تطورت النظرة إلى هذا الدخل ممن يعيش بقرب المرأة من زوج أو أب فبداية الأمر كان دخل المرأة ينظر اليه على انه من حق الزوج أو من حق الأب يتصرف به كيف شاء ثم

---

(1) ندوة الابعاد الاجتماعية والنفسية لعمل المراة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض، 1421

وبتاثير من سياسات تمكين المرأة بواسطة العمل أصبح ينظر إلى أن دخل المرأة من عملها حق لها.

ومن هنا ظهرت الأبعاد الاقتصادية لعمل المرأة في زياد مدخول الأسرة الجمعي من عمل الزوجة إلى جانب عمل الزوج مما إنعكس على رفاهة الأسرة وتمكينها هي الأخرى مادياً.

ولعل في عمل المرأة وكما يرى الباحث بعد إقتصادي ينصرف هذه المرة إلى الدولة ككيان معنوي إذ بعمل المرأة تجنب لخسارة الدولة فيما تنفقه من أموال طائلة على التعليم والتثقيف كان لا تدر عائداً لها لعزوف النساء عن العمل رغم تلقيهن التعليم والتدريب اللازم وربما كان الأمر أوضح أثراً في قطاعات العمل التي تحتاج فعلياً لعمل المرأة كالتمريض والصيدلة ونحوها وبعد تعدل المفاهيم وتطور الثقافة أصبحت الدولة تستفيد من المرأة العاملة المتعلمة في سوق العمل إذ أصبح يزج بالمتعلمات من الخرجات للعمل في المهن المطلوبة منهن وإحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة.

كما ساهمت السياسات الوطنية التي ضمنت مراعاة موجبات العمل الجزئي للمرأة وظروف العمل وما ينصرف إلى مرونة شروط التوظيف وموازنة بين الدخل وظروف العمل الالزامية لصالح النساء دون ان يؤثر على مدخولاتهن.

وزيادة في تحقيق أبعاد ايجابية على المستوى الاقتصادي لعمالة المرأة سار الاتجاه نحو تمكين المرأة من العمل الذاتي عبر مشاريع وطنية بإبتداع مشاريع صغيرة منزلية توفر دخل مناسب وبمساعدة الحكومة في ذلك من حيث الدعم المالي وتوفير فرص التسوق للمنتجات.

ورغم ما تحققه سياسات زياد عمالة المرأة والاستفادة منها في أسواق العمل المختلفة بغية تمكينها إقتصادياً الا أن هناك معيقات لا تزال تقف في الطريق تحد من تنامي النتائج الايجابية لهذه السياسات ومنها مايلي:

أولاً: رغم أمر الشرع الواضح بموجب المادة (159) من نظام العمل السعودي بالزام أصحاب العمل بتوفير دور حضانة مناسبة يتوافر فيها عدد من المربيات

لرعاية اطفال العاملات كلما كانت المنشأة تستخدم خمسين عاملة فأكثر وكلما بلغ عدد الصغار عشرة فأكثر الا أن تنفيذ هذا الأمر لا يزال محدود. (1)

ثانياً: لا تزال المواصلات غير مؤمنة من وإلى مكان العمل.

ثالثاً: مع تساهل اصحاب العمل بشأن حقوق العاملات في الاستفادة من ساعات الارضاع المعينة بموجب النظام.

وفي ذلك تنص المادة (154) من نظام العمل السعودي على أنه:" يحق للمرأة العاملة بعد ان تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع ان تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للإستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الاضافية ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.".

وقد تبنى المشرع الأردني في قانون العمل لعام 1996 ذات التوجه حين الزم صاحب العمل بمنح العاملة بعد الوضع إجازة لإرضاع مولودها على فترات وحددها بفترة سنة من تاريخ الولادة حيث تنص المادة (71) على أنه:" للمرأة العاملة بعد انتهاء اجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تاخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.".

---

(1) تنص المادة (159) من نظام العمل السعودي على أنه: " 1. على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فاكثر ان يهيء مكان مناسب يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن ست سنوات وذلك إذا بلغ عدد الاطفال عشرة فاكثر.".

الفصل الثالث

أحكام تشغيل المرأة وإطار حمايتها

سارت أغلب التشريعات العمالية في المملكة العربية السعودية على نهج اتفاقيات العمل الدولية المعنية المعنية بتنظيم شئون العمل والعمال[1] ومن ضمن ذلك أحكام عمل المرأة على نهج واحد حيث لم تميز في أحكامها بين العامل الذكر والعاملة الأنثى في الأصول والقواعد العامة.

ففي نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 تاريخ 1426/8/23 هجري النهج ذاته، فهو لا يفرق بين المرأة العامل والرجل العامل في الحقوق والواجبات على مستوى العمل، ولا في شروط الخدمة، إلا أنه يخص المرأة العامل بجملة من الأحكام مراعاة لظروفها وخصوصيتها كأنثى، ولتوفير مزيد من الحماية لها، بما يمكنها من اداء دورها في المجتمع والأسرة والبيت وبشكل توافقي يضمن الاستمرارية لها جميعاً.

ويأتي نهج نظام العمل السعودي هنا تماشياً مع إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي عرضت للتوقيع والتصديق بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها رقم 180/34 تاريخ 1979/12/18.

تعالج أحكام تشغيل المرأة أسس حمايتها من خلال

1.3 حقوق المرأة العاملة

سبقت الإشارة إلى أن المرأة العاملة وفقاً للأصول العامة لتشريعات العمل الوطنية منها والدولية لم تفرق بين العامل على أساس الجنس ولهذا كان للمرأة العاملة ذات الحقوق التي منحت للرجل العامل، سواء من حيث الأجر أو سائر الحقوق العمالية من الأخرى وهذه كلها تتوافق مع الجهد المبذول من العامل الرجل والعاملة المرأة، ولا يبقى بينهم الا التنافس لتحقيق مزيد من الحوافز والمكافآت.

---

(1) من ذلك اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة

ومع ذلك، وبالنظر إلى خصوصية المرأة، سواءً على المستوى الفسيولوجي، أو على المستوى الإجتماعي، وما يطلب من المرأة من مهام أخرى على مستوى الأسرة والبيت والمجتمع، كل ذلك أضفى خصوصية على عمل المرأة بمقابل عمل الرجل، منحت بموجبه المرأة العاملة مزايا إنعكست على طبيعة وحجم الالتزامات المطلوبة منها من جهة، وعلى حجم الحقوق الاستثنائية الممنوحة لها.

وعلى مستوى المزايا والحقوق التي منحت للمرأة بصفتها تلك، يمكن التمييز بين مرحلتين تستفيد فيهما المرأة العاملة من الحقوق والمزايا الاستثنائية، هما مرحلة العمل، ثم مرحلة التوقف الجزئي عن العمل.

1.1.3 أوقات العمل:

راعت نصوص تشريعات العمل الوطنية والدولية خصوصية العمل ليلاً بالنسبة للمرأة، وحمت المرأة من تبعات هذا العمل، كما تدخلت ذات التشريعات بأوقات العمل الأخرى من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة ونحوه. [(1)]

فقد نص المادة (150) من نظام العمل السعودي على حظر تشغيل المرأة ليلاً، فقد ورد بالنص :" لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشر ساعة متتالية الا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير.". [(2)]

أما المقصود بالوزير حسب نظام العمل فهو وزير العمل، وهو المعني بوضع التعليمات وإصدار القرارات التنظيمية التنفيذية لأحكام نظام العمل[(3)].

---

(1) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2011/3039 (هيئة خماسية) تاريخ 2011/10/10 منشورات مركز عدالة وفيه:

"1. اذا كانت طبيعة الحراسة الليلية تقتضي بطبيعتها من الحارس التواجد في المستودع فانه والحالة هذه لا يستحق بدل عمل إضافي لأن طبيعة عمله تقتضي التواجد في مكان العمل أكثر من الساعات المحددة وقد روعي ذلك في الراتب الشهري فيكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف قد جاء منسجماً وقرار محكمة التمييز رقم 2009/1695... ".

(2) سيتم لاحقاً وفي صفحات الدراسة بيان الحالات الواردة استثناءً على الاصل العام.

(3) ذنيبات، شرح قانون العمل، ص 137.

والغرض من حظر تشغيل النساء ليلاً هو تفريغها لشؤن بيتها ومنحها الوقت الكافي لرعاية أطفالها وزوجها، وذلك دعماً لعمل المرأة، ومنحها الفرصة الكافية لتقديم خدمات للمجتمع الذي تعيش فيه جنباً إلى جنب مع الرجل.

وفي حظر عمل المرأة ليلاً تحقيق لمصلحة الصغار من أبنائها الذين بحاجة لرعايتها ووجودها معه في المنزل خصوصاً حين يكون الوالد غائباً سواء لعمله أو شئونه أو لوفاته كذلك حماية للمرأة ذاتها من بقائها ليلاً في مكان العمل. [1]

ومع ذلك تبقى هنا إمكانية أن تعمل المرأة ليلاً ولكن بصورة استثنائية، [2] فمع إتساع نطاق الشئون الاقتصادية، ومع تطور المجتمع، وتعدد الخدمات التي تقدمها المؤسسات الاقتصادية والخدمية للمجتمع، وحاجة المجتمع لإستمرار تقديم تلك الخدمات، أدى إلى تفهم متزايد للحاجة لعمل المرأة ليلاً، ولهذا كان الإستثناء ولو بقيود وشروط للسماح بعمل المرأة ليلاً في القطاعات المناسبة لها، [3] والقطاعات التي لا يعمل بها سواها، ومن الأعمال التي يشير الفقه إلى أنه يجوز إستثناء تشغيل النساء فيها؛ المستشفيات ومراكز العلاج، والمختبرات الطبية. [4]

في القرار الوزاري الصادر عن مجلس الوزراء السعودي رقم 2475/1/1/ع تاريخ 1432/8/10 أوجب على أصحاب العمل الالتزام بتوقيتات العمل، بحيث لا يجوز لاصحاب العمل تشغيل النساء في المصانع بعد الساعة الخامسة مساءً، ولا قبل الساعة السادسة صباحاً. [5]

كما الزم القرار الوزاري أصحاب العمل في المصانع بعدم تشغيل النساء أكثر من ثماني ساعات فعلية في اليوم الواحد كما أن هناك قرارات وزارية أوجبت

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 125.

(2) العدوي، جلال، أصول قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1982، ص 256.

(3) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 126.

(4) الاهواني، حسام، شرح قانون العمل، مكتبة ابناء وهبة حسان، دون مكان نشر، 1991، ص 318.

(5) موقع وزارة العمل السعودية: www.mol.gov.sa

تخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان المبارك إلى ست ساعات عمل فعلية. [1]

وفي استثناء على أوقات العمل حُدد القاعدة العامة التي توجب حظر تشغيل المرأة العاملة في الليل، بين غروب الشمس وشروقها، فترة لا تقل عن احد عشر ساعة متتالية، إلا في الأعمال التالية وهي:

1) إذا كان العمل في مجال الأعمال الصحية والخيرية والتعليمية والتطوعية.
2) إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى أفراد الأسرة.
3) المحلات التجارية التي تندرج تحت مظلة امانات المدن والمحافظات والبلديات.
4) حالة القوة القاهرة والطوارىء.
5) إذا كان العمل ليلا ضروري للمحافظة على المواد من التلف السريع.
6) العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية.
7) العمل في المحاسبة في محلات بيع التجزئة.
8) العمل في المطابخ.
9) العمل في محلات التنزه العائلية والترفيه.

ويجوز تشغيل المرأة بدوام جزئي، على أن لا تقل ساعات العمل الاسبوعية عن 20 ساعة، ولا تزيد على 24 ساعة. [2]

على أنه ولما كان تشغيل المرأة ليلاً استثناء على الأصل العام بعدم تشغيلها، فإن الحالات التي أوردها نظام العمل السعودي يجب ألا يتوسع في تفسيرها، وألا يقاس عليها، ويجب أن تؤخذ بدقتها وحصريتها، حفاظاً على صحة المرأة وصحة أسرتها على حد سواء. [3]

---

(1) أنظر موقع وزارة العمل السعودية/ القررات الوزارية: www.mol.gov.sa
(2) أنظر موقع وزارة العمل السعودية/ القررات الوزارية: www.mol.gov.sa
(3) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 127.

لا بد أن يكون واضحاً ان التقيد على ساعات عمل النساء لا يتعلق بعمل المرأة، ولا يسري على تنظيم عملها في مجال الأعمال الزراعية البحتة، [1] ولا يسري على العمل في مجال الخدمة المنزلية، ولا يسري الأمر على الحالات التي تكون فيها المرأة العاملة زوجة أو أحد أصول أو فروع صاحب العمل، وذلك كله يجد أساسه في المادة السابعة من نظام العمل السعودي والتي تنص على أنه :" يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام :

1. أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
2. خدم المنازل ومن في حكمهم.
3. عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسماية طن.
4. عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام.[2]
5. العمال غير السعوديون القادمون لاداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين .
6. لاعبو الاندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصة بخدم المنازل ومن في حكمهم تحكم علاقتهم مع مستخدميهم وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم وترفعها لمجلس الوزراء.".

قانون العمل الأردني حدد بموجب المادة (69) منه أن الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها تحدد من قبل الوزير وهو وزير العمل وذلك بموجب قرارات تصد عنه بذات الشأن.

---

(1) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي ص 131.

(2) وفقاً للمادة الخامسة من نظام العمل السعودي فإنه واستثناءً على عدم إنطباق نصوص النظام على عمال الزراعة يطبق النظام على العاملين بالمنشات الزراعية التي يعمل فيها لا أقل من عشر عمال وعلى العمال في المنشات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها وعلى العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الالات الميكانيكية الزراعية اللازمة للزراعة أو إصلاحها .

وفي ذلك، فقد صدر القرار الخاص بالأعمال والاوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لعام 2010[1] .

وفي هذا القرار فقد حظرت المادة (4) تشغيل النساء في ساعات مخصوصة من الليل، إذ تنص المادة المشار اليها على انه:" لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها :-

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما ومراكز التسوق التجارية (المولات).
2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية .
3. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات .
4. العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية .
5. العمل في مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها .
6. القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوما في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها .
7. القيام بأي عمل من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها بشرط أن لا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على عشرين يوما في السنة الواحدة .
8. العمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية .
9. مشاريع العائلة.".

ويبدو من النص ان المشرع الأردني جعل من حظر تشغيل النساء في الليل أصل أورده عليه في ذات النص إستثناءات ربطها بشروط، فقد حدد الحظر من

---

(1) وهو القرار المنشور على الصفحة رقم (6828) من عدد الجريدة الرسمية رقم (5068) تاريخ 2010/12/1. ويعمل به من تاريخه نشره بالجريدة الرسمية.

التشغيل ليلاً، وأفرد مفهوماً خاصاً لليل المقصود بتطبيق قرار الحظر من التشغيل للنساء، فجعله الوقت الممتد بين الساعة العاشرة ليلاً والساعة السادسة صباحاً.

ثم حين أراد أن يورد إستثناءً على ذلك، جعل الإستثناء مربوط بمهن مخصوصة، وقيده بموافقة المرأة العاملة، فلم يجعله بيد صاحب العمل، وحسن فعل المشرع الأردني، إذ القاعدة ان الاستثناء استثناء لا يقاس عليه، ولا يجوز التوسع في تفسيره، وهو ما انتهجه المشرع الأردني من حيث أفراد القيود على أنطباق الاستثناء كما سبق.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم 36 لسنة 2012 حظر تشغيل المرأة ليلاً إستثناء وليس أصلاً، كما كان الحال في قانون العمل في القطاع الأهلي السابق، الصادر بالمرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1976 وتعديلاته، وبذلك أصبح حظر تشغيل النساء ليلاً في مملكة البحرين إستثناء " من الأصل العام ، إذ يجوز في غير هذه الحالات التي يحددها القانون أن تعمل المرأة ليلاً [(1)] .

2.1.3 الإجازات:

أوجب نظام العمل السعودي على صاحب العمل جملة من الالتزامات منها على وجه التحديد التزامه بمنح العامل بصفة عامة الاجازات المقررة له بموجب أحكام النظام، فقد حدد النظام مجموعة من الالتزامات تختلف أغراضها وانواعها تبعاً لإختلاف الهدف منها والمستهدف منها على حد سواء.

ومن ضمن الإجازات المقررة للعامل بموجب نظام العمل السعودي الإجازة السنوية والإجازة الدينية واجازة الزواج والأعياد ونحوها.

وبيان الإجازات التي تستحقها المرأة العاملة فيه شيء من التفصيل، فبالإضافة إلى سائر الإجازات العامة التي يمنحها النظام للعامل بلا تمييز، بين ذكر

(1) رشاد، أحمد، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، رسالة دكتوراه، القاهرة، 2005 ص105 وما بعدها.

وانثى، قرر النظام ذاته إجازات لا تستحقها الإ العاملة تبعاً لخصوصيتها، ولهذا سيتم تالياً بيان الإجازات بصورتها العامة،[1] ثم تبين الإجازات المخصوصة وعلى النحو التالي:

1.2.1.3 الإجازات العامة.

يقصد بتعبير الإجازات العامة كل إجازة تحصل عليها المرأة العاملة مثلها مثل الرجل العامل، دون تمييز لجهة منهما، ولا تعتبر أي من تلك الإجازات ذات خصوصية ترتبط بطبيعة التركيبة الفسيولوجية للعامل من جهة، ولا إلى احتياجات استثنائية تميز أحدهما عن الآخر من جهة أخرى ومن تلك الإجازات:

أولاً: الإجازة السنوية:

قرر نظام العمل السعودي الإجازة السنوية لكل عامل ذكر كان أو انثى إجازة طويلة نسبياً، تمنح للعامل بعد عمل سنة كاملة، يعيد فيها تجديد نشاطه، وتكون بمثابة مكافاة له على عمل شاق بذله طوال السنة. [2]

وقد نص النظام على الإجازة السنوية في المواد (109-111)، وفرق في تحديد مدة الإجازة السنوية بحسب طول مدة خدمة العامل مستحق الإجازة، بحيث قرر مدد مختلفة من الإجازة السنوية لمن أمضى خمس سنوات عمل لدى صاحب العمل، ومن أمضى مدة عمل أقل.

وبيان ذلك، أن العامل الذي يمضي في خدمة صاحب العمل مدة تقل عن خمس سنوات، يستحق إجازة سنوية مقدارها واحد وعشرون يوماً، فيما تصبح مدة الإجازة السنوية ثلاثون يوماً إذا بلغت مدة العمل لدى صاحب العمل من قبل العامل مدة خمس سنوات متصلة.

نصت المادة (109) من نظام العمل السعودي على أنه:" يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوما تزيد إلى مدة لا تقل عن

---

(1) الدكمي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، جدة، دون دار نشر، 2006، ص 171.

(2) ذنيبات، شرح قانون العمل ص 147.

ثلاثين يوما إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً." .

ويلاحظ الباحث على هذا النص أنه اقر تأكيداً على أن الإجازة السنوية بأجر، ولكن الجديد أنه الزم صاحب العمل بدفع الأجرة عن الإجازة للعامل مستحقها مقدماً، ولعل في ذلك تأكيد مرة أخرى على أهمية الإجازة، والهدف والغاية منها، باعتبارها فرصة للعامل للخروج من روتين العمل ورتابته، ثم إن النص مايز بين مدة العمل لدى صاحب العمل ومدة الإجازة، وأشترط أن تكون مدة العمل التي يستحق عنها العامل إجازته مدة عمل متصلة، بمعنى أنه تقطع الخدمة لدى صاحب العمل لا يشكل أساساً كافياً لاستحقاق العامل الإجازة السنوية.

وأن العامل لا يملك تجميع سنوات أو فترات العمل لدى أكثر من صاحب عمل واحد لتحقيق حصوله على الإجازة السنوية، فإذا إنقضى لم يتوفر العمل المتصل كما يطلب النظام سقط حق العامل بالإجازة السنوية.

ثم إن النظام حين بحث في الإجازة السنوية، لم يتحدث إلا عن المدة بالحد الأدنى، تاركاً الحد الأعلى لها مفتوحاً، مما يعني أن صاحب العمل والعامل قد يتفقا على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر مما ورد بالنظام، والحظر فقط لجهة إنقاص المدة عما ورد بالنظام.

على أن يكون واضحاً أن العامل لا يطلب منه أن يمضي السنة التي يستحق عنها الإجازة كاملة بخدمة صاحب العمل حتى يتمتع بإجازته، بل إن الإجازة تمنح خلال مدة السنة ذاتها، وتعتبر من مدة السنة، ولا تمنح خارج مدة العقد من حيث المنطق القانوني.[1]

وهو ما أكدته الفقرة الثانية من المادة (109) من النظام بقولها: " ... 2. يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة إستحقاقها... ".

---

(1) ذنيبات، شرح قانون العمل، ص 148. كذلك، الدكمي، منير، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، جدة، دون دار نشر، 2006، ص 164 وما بعدها.

ثم وقوفاً عند لفظ " متصلة " الذي يورده النص، فإن الفقه القانوني يرى أن شرط الاتصال ضرورة ومقتضى هام من مقتضيات العمل، وأثر في العقد بين العامل وصاحب العمل، وبالتالي لا يكون العامل مستحقاً للإجازة السنوية لثلاثين يوماً، ما لم يمض مدة الخمس سنوات لدى صاحب عمل واحد، يتحقق فيه العمل المتصل لهذه المدة، وبالتالي فالعمل لدى أكثر من صاحب عمل خلال تلك المدة يجعل من العامل مستحقاً لإجازة واحد وعشرون يوماً فقط. [1]

أما فيما يتعلق بتوقيت منح الإجازة السنوية للعامل، فهو تقتضيه طبيعة العمل وحجمه وعدد العمال في المنشأة، وظروف العمل خلال السنة، بحيث يكون من المفهوم أن الإجازة السنوية ليست إجازة إضطرارية، لها توقيتها الخاص، بل هي إجازة تمنح على طول السنة العقدية، وأن تحديد وقت منحها لا بد وأن يراع فيه ظروف ومتطلبات العمل.

نصت الفقرة الثانية من المادة (109) من نظام العمل السعودي على أنه:" ... ولصاحب العمل ان يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضى العمل أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله وعليه أن إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً.".

ويقتضي أمر ربط الإجازة السنوية بظروف العمل أن صاحب العمل قد لا يكون بإستطاعته منح سائر العمل أو بعضهم الإجازة السنوية خلال السنة العقدية، فيكون له تأجيل منحها لهم أو لبعضهم تحقيقاً لمصلحة العمل لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإن أقتضى الأمر مدها إلى مدة أطول وجب على صاحب العمل الحصول على موافقة خطية من العامل، على أن لا تزيد مدة التأجيل عن نهاية السنة العقدية التالية.

وقد بينت ذلك المادة (110) من نظام العمل السعودي بقولها:"

---

(1) الدكمي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، جدة، دون دار نشر، 2006، ص 166.

1. للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.
2. لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة إستحقاقها إذا إقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً فإذا إقتضت ظروف العمل إستمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة على أن لا يتعد التأجيل نهاية السنة التالية لسنة إستحقاق الإجازة.".

وبالمقارنة فقد نصت المادة (61) من قانون العمل الأردني على أنه: "

أ . لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الإتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية أحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والاعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية، إلا إذا وقعت خلالها".

ب. إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.... ".

وقد منح القانون العامل الحق بتأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة، ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي اجلت إليها، ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته.

نصت الفقرتين الأخيرتين من المادة (61) من قانون العمل الأردني على أنه:"

ج. يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل الى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا إنقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته.

د. لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل.".

وفي ذات الإطار أيضاً قررت محكمة التمييز ما يلي [1]:

1. يستحق العامل إجازة سنوية أربعة عشر يوماً في السنة الواحدة وفق مقتضى المادة 61 من قانون العمل وأنه يستطيع الجمع بين إجازات آخر سنتين وأنه عملاً بالمادة 63 من القانون ذاته وفي حال انتهاء خدماته يستحق بدلاً نقدياً عن الأيام التي لم يحصل عليها من إجازاته.".

ولا يؤثر فصل العاملة أو إنهاء علاقتها التعاقدية بصاحب العمل ولأي سبب بما له من حق في إجازاتها السنوية، ذلك أن كل من حقوق المرأة العاملة مستقلة عن الأخرى ولها سندها من القانون أو العقد، والمراد عقد العمل هنا، وفي ذلك جاء حكم محكمة التمييز الأردنية بأنه: [2]

2 إذا كانت المدعية هي التي تركت العمل من نفسها ولم تقم المدعى عليها بفصلها أو إشعارها بضرورة ترك العمل فإن عدم الحكم لها ببدل الإشعار واقع في محله. وان الحكم ببدل الإجازة عن مدة أربعة عشر يوماً يتفق والأصول القانونية." .

وفي حال النزاع بين العامل وصاحب العمل، وحماية لحقوق العمال ورعايةً لمصالحهم، وفي مبادرة لتخفيف العبء عنهم، فقد كان المعول عليه لإثبات إستحقاق العامل إجازة سنوية، ومدى استعماله لها يقع على صاحب العمل، ويكتفى من العامل فقط المطالبة باستحقاقه من الإجازات السنوية، حينها ينقلب عبء إثبات

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2012/2947 (هيئة خماسية) تاريخ 2012/11/25 منشورات مركز عدالة

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2013/1816 (هيئة خماسية) تاريخ 2013/7/24 منشورات مركز عدالة .

استنفاد العامل لهذه الإجازات على صاحب العمل، وقد أكدت ذلك العديد من أحكام محكمة التمييز الأردنية ومنها: [1]

3. يعتبر صاحب العمل هو الملزم بإثبات أن العامل قد حصل على إجازاته وبالتالي فإن عبء الإثبات يقع على عاتقه وليس على عاتق المدعي وهذا ما سار عليه الاجتهاد القضائي تمييز حقوق رقم (2011/2896 و 2011/2491 و 2011/2185). وحيث إن المميزة (المدعى عليها) لم تقدم البينة على أن المدعي حصل على كامل إجازاته المستحقة عن آخر سنتين عمل لديها فيها وإنما قدمت البينة على أن عدد أيام الإجازات المستحقة للمدعي حتى تاريخ 2007/12/12 هي 22 يوماً ولم تقدم البينة على أنه حصل عليها أو تقاضى بدلاً عنها. وعليه يكون الحكم للمدعي (المميز ضده) ببدل الإجازات عن تلك الفترة متفقاً وحكم المادتين 61 و 63 من قانون العمل.".

على أن الإجازة السنوية تبقى في كل تشريع حق للعامل، ولكن ضمن مبررات العمل وظروفه، يحدد أوقاتها صاحب العمل، الذي ينظر في ظروف عماله وعددهم وظروف العمل وضمان إستمراريته، ثم يحدد بالاتفاق مع عماله ما امكن أوقات الأجازات السنوية التي تمنح لكل منهم وفقاً للإستحقاق القانوني.

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2012/2845 (هيئة خماسية) تاريخ 2013/2/6 منشورات مركز عدالة. كذلك قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2011/1242 (هيئة خماسية) تاريخ 2011/9/20منشورات مركز عدالة وفيه : " 4. يقع عبء إثبات استعمال العامل لإجازته وتقاضيه لبدل أجوره المستحقة تقع على عاتق رب العمل وحيث أن المميزة لم تقدم أية بينة تثبت أن المدعية المميز ضدها قد تقاضت بدل أجورها من 2005/3/1 لغاية 2005/3/18 يكون الحكم للمدعية ببدل هذه الأجور يتفق وحكم المادة (46) من قانون العمل.

5. إذا لم تثبت المدعى عليها المميزة أن المميز ضدها قد أخذت إجازتها أو تقاضت بدل عنها عن الفترة من 2004/9/25 وحتى 2005/3/18 فيكون الحكم للمميز ضدها ببدل الإجازة عن تلك الفترة يتفق وحكم المادتين (61 و63) من قانون العمل.".

وفي ذلك جاءت الفقرة (د) من المادة (61) من قانون العمل الأردني بقولها:" د. لصاحب العمل ان يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على ان يراعى في ذلك مصلحة العامل.".

ثانياً: إجازات الأعياد:

يستحق العامل إجازة الأعياد الدينية والرسمية والغاية مشاركة مجتمعه والاندماج معه إجتماعياً وعدم إنفصاله عنه،[1] وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية الملحقة بنظام العمل السعودي، والتي تجد أساسها في المادة (112) من النظام والتي تنص على أنه:" لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة.".

ومن ذلك ما أقره وزير العمل من إعتبار إجازة عيد الفطر بأربعة أيام، وإجازة عيد الأضحى أربعة أيام، وإجازة يوم بمناسبة اليوم الوطني ونحو ذلك.

فقد نصت المادة (21) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي المؤسسة على المادة (112) من النظام على أنه:

1. تحدد إجازة عيد الفكر بأربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من من شهر رمضان حسب تقويم ام القرى.
2. تحدد إجازة عيد الأضحى بأربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
3. إجازة اليوم الوطني للملكة في أول الميزان وإذا صادف هذا اليوم يوم راحة أسبوعية يعوض العامل عنه باليوم الذي يسبقه أو باليوم الذي يليه.".

وبالمقارنة مع قانون العمل الأردني عن التوجه ذاته، فقد منحت العامل ذكراً كان أو أنثى إجازة خلال الأعياد بمعناها المطلق، وهي كل إجازة تنص قرارات مجلس الوزراء على أن الدوائر والمؤسسات العامة تعطل فيها، وهي على العموم

---

(1) ذنيبات، شرح قانون العمل ص 152.

إجازات دينية كأعياد الفطر والأضحى والإسراء والمعراج، وأعياد وطنية كعيد الإستقلال الوطني وعيد الجلوس الملكي. (1)

ثالثاً: إجازة الحج:

لغايات منح العامل فرصة ممارسة الشعائر الدينية، ونظراً لطول مدة مناسك الحج وخصوصيتة ميعادها، فقد حدد نظام العمل السعودي نصاً واضحاً منح بموجبه للعامل إجازة لغايات تأدية مناسك الحج، وذلك بموجب المادة (114) من النظام والتي تنص على أنه:" للعامل الحق بالحصول على إجازة بأجرة لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.".

ويتبين من النص أن هناك شروطاً لمنح إجازة الحج للعامل وهي:

1. أن يكون العامل قد أمضى بخدمة صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين.
2. أم تكون مدة العمل المذكور متصلة لا متقطعة.
3. ألا يكون قد سبق للعامل تأدية فرسضة الحج.

ومع ذلك يرى الباحث أنه يبقى لصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون إجازة الحج في السنة، وبطبيعة الحال فإن الأمر ليس بهوى صاحب العمل،

---

(1) أنظر المادة (61) من قانون العمل الأردني لعام 1996 الباحثة في الإجازة السنوية التي يستحقها العامل، وانظر أيضاً في المادة (65) من ذات القانون التي تبحث في الاجازة المرضية والتي تنص على أنه: "لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً اخرى باجر كامل اذا كان نزيل احد المستشفيات او بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة . ".

بل عاد النظام وقيد هذه الصلاحية المقررة لصاحب العمل بما يوجبه مصلحة العمل ومقتضياته.

كذلك وقد نصت المادة (66) من قانون العمل الأردني على أنه :

أ . لكل عامل الحق في اجازة مدتها اربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في اي من الحالات التالية :

2. لاداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة ان يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الاقل لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة الا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.... ".

بقي أن يكون من الواضح ان قيد منح الإجازة لمرة واحدة بشأن أداء فريضة الحج أنصرف الى مدلول الخدمة، ويقصد بذلك بالمنطق القانوني لتفسير النصوص مدة الخدمة لدى صاحب عمل واحد، سواء كانت الخدمة المرادة بالنص متصلة أم متقطعة، وبالتالي فإن سبق وأن أدى العامل فريضة الحج وهو يعمل لدى صاحب عمل آخر فلا يمنع ذلك من حصوله على إجازة حج جديدة لدى صاحب عمل جديد.

رابعاً: الإجازة المرضية:

حرصاً من نظام العمل على صحة العامل، وإعطائه فرصة للعناية بنفسه وصحة جسده، فقد أقر للعامل إجازة مرضية تؤخذ تحقيقاً لأغراضها، وتكون مدفوعة الأجر بالكامل عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً اللاحقة، وبدون أجر عن الثلاثين يوماً الأخرى، محسوبة المدة من تاريخ أول إجازة مرضية. [1]

فقد نصت المادة (117) من نظام العمل السعودي على أنه: " للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواءً أكانت هذه الإجازة متصلة أو متقطعة ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من ترايخ أول إجازة مرضية.".

---

(1) ذنيبات، شرح قانون العمل ص 155.

وبالطبع فإن هناك إجازات أخرى عامة لا يتسع المقام للبحث فيها تفصيلاً ومنها إجازة تأدية الامتحانات، والإجازة بدون أجر، والتي نظمت أحكامها المادة (116) من نظام العمل السعودي.

ايضا فقد وردت بنص المادة (65) من قانون العمل الأردني ما يلي:" لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل احد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة.".

وقد بينت أحكام محكمة التمييز الأردنية إتجاه المشرع الأردني في تنظيم الإجازة المرضية المستحقة للعامل بصفة عامة، ومن ذلك [1]: " للعامل بمقتضى المادة 65 من قانون العمل الحق في اجازة مرضية مدتها 14 يوما خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من المؤسسة وأن التقرير الطبي الذي يفيد ادخال المميز ضدها مستشفى ابن الهيثم اثر اصابتها بحالة اغماء وخروجها منه بذات التاريخ حجة على المميز ضدها وبينة قانونية بمواجهتها لصدوره عن احد الاطباء العاملين لديها وأن اعتماد محكمة الموضوع لبينة المميز ضدها دون بينة المميزة هو امر تستقل به دون رقابة عليها في ذلك من محكمة التمييز ما دامت البينة قانونية والنتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا ومقبولا." .

وتجدر الإشارة الى ان الإجازة المريضة حق للعامل، تؤخذ بناء على تقرير طبي من مرجع ذي إختصاص، على أن يكون هذا المرجع الطبي المختص معتمد لدى جهة العمل، أما الإجازة المستوفية لشروطها القانونية فتمنح للعامل بأجر كامل.

بقي أن يكون من الواضح أن الإجازة المرضية مستقلة عن الإجازة السنوية، وأنه لا يجوز أن يدخل حساب الإجازة السنوية ضمن ميعاد الإجازة المرضية، فكل منهما له سببه وظرفه المختلفة عن الآخر.

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2001/3141 (هيئة خماسية) تاريخ 2002/1/9 منشورات مركز عدالة.

إضافة الى ذلك فقد بينت المادة 68 من قانون العمل الأردني لعام 1996 السارية المفعول إجازة من نوع آخر أنها إجازة تهدف الى تحقيق غاية إجتماعية تتمثل بالإبقاء على أواصر الترابط الأسري بين الزوجين والأسرة عموماً ومن هنا جاء بنص المادة المذكورة ما نصه: " لكل من الزوجين العاملين الحصول على اجازة لمرة واحدة دون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه اذا انتقل الى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة او الى عمل يقع خارجها.".

2.2.1.3 الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة.

ما سبق من إجازات عمالية كان بصفة عامة، بمعنى أن المستفيد منها قد يكون العامل الذكر كما قد يكون العامل الأنثى، وليس هناك من تفرقة بين الأثنين في الأحكام لوحدة الهدف والغاية.

بيد أن هناك من الإجازات ما يرتبط بجنس العامل، فلا تمنح إلا للعامل الأنثى، ومنها على وجه التحديد وهذه الإجازات هي :

أولاً: إجازة الوضع ورعاية الطفل: في ذلك فقد نصت المادة (151) من نظام العمل السعودي على أن العامل الأنثى الحامل تستحق إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع، أربعة منها قبل الوضع، وستة بعده، على أن يحدد المرجع الطبي المختص التاريخ المتوقع للوضع، لتقسيم المدة اللازمة لإجازة الوضع بين الفترة قبل الوضع وبعده، وفقاً لمقتضى النص.[(1)]

نصت المادة (151) من نظام العمل السعودي على أنه:" للمرأة الحامل الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع والأسابيع الستة اللاحقة له ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة أو

---

(1) أنظر مقابل ذلك النصوص ذات العلاقة في التشريعات العربية والاتفاقيات العربية المتعلقة بتنظيم العمل والتي سيأتي ذكرها لاحقاً. كذلك ذنيبات، شرح قانون العمل ص 157.

بواسطة شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع.".

ويلاحظ أن الإجازة هنا حق للمرأة لا يملك صاحب العمل أي سلطة تقديرية إزائها، إذ أنها مقيد بتوقيت الوضع، بيد أن هذه التوقيت مضبوط هو الآخر برأي الطب المختص، الذي لا بد أن يحدد تاريخ مرجحاً للوضع، إذ به تبدأ الإجازة، فقد حدد النص مدة أربعة أسابيع، لا بد منها قبل الوضع وستة بعده، الأمر الذي أثار تساؤلاً حول مدى الزامية تقسيم المدة هكذا بين فترة ما قبل وما بعد الوضع. (1)

حقيقة الأمر أن الغاية من الإجازة وطبيعة الظرف الموجب لها بالإضافة الى وجوب وجود رأي طبي لإستحقاقها كله يظهر غاية ورغبة المشرع في النص، بأن تكون المدد بتقسيمها أمراً ملزماً للعامل الأنثى ولصاحب العمل على حد سواء. وبالتالي لا يجوز لهما أو لأي منها على إنفراد أن يعدل في تقسيم مدة الإجازة بين ما يسبق الوضع وما يلحقه، بل تؤخذ المدة بتقسيمها الوارد بالنص وكما هو. (2)

وبشأن الحظر على تشغيل المرأة الحامل، فقد قصر نظام العمل السعودي هذه الحظر في تشغيل المرأة على الأسابيع الست اللاحقة للوضع، تلبية لحاجة المرأة وحاجة طفلها، ولكن مع ذلك لا يمكن القبول بالرأي الذي يقول بأن الحظر من التشغيل لا يشمل المدة السابقة على الوضع، وهي مدة الأسابيع الأربعة، ذلك أن العلة واحدة، ففي تلك المدة السابق على الوضع المرأة حامل، وهي بحاجة للراحة لتأمين سلامتها وسلامة جنينها.

وبالتالي لا يمكن القبول بعملها فيما يناقض ذلك، إلا أنه يمكن تقبل عمل المرأة خلال الأسابيع الاربعة الأولى، وفقاً لظروف العمل في الأحوال التي لا يشكل

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 155.

(2) ذنيبات، شرح قانون العمل ص 157.

عمل المرأة فيها وفقاً لطبيعته أي أثر على صحة وسلامة المرأة الحامل، وصحة وسلامة جنينها وفقاً لرأي الطب المختص. [1]

ثم أمر آخر غريب؛ حيث ربط نظام العمل السعودي بين الأجر المستحق على إجازة الوضع ومدة الخدمة التي قضتها المرأة العاملة لدى صاحب العمل، وبلا مبرر مقبول، فقد جعل نص المادة (152) من نظام العمل السعودي الأجر عن الإجازة مفصلاً على النحو التالي[2]:

1. نصف الأجر إن كان للمرأة العاملة مدة خدمة لدى صاحب لعمل سنة فأكثر .
2. أجر كامل إن كان للمرأة العاملة مدة خدمة لدى صاحب العمل مدة ثلاث سنوات فأكثر.

ويلاحظ هنا أن المرأة العاملة التي تستحق إجازة وضع، وليس لها مدة خدمة لدى صاحب العمل لأكثر من سنة لا تستحق أجر، رغم إنقطاعها عن العمل لمدة تصل إلى عشرة أسابيع، وهو توجه لا بد من إعادة النظر به، خصوصاً وأن إجازة الوضع لها أسبابها الطبيعية هذا من جهة. [3]

ومن جهة أخرى، فإن نظام العمل عاد وحرم المرأة العاملة من أي أجر بحالة أخرى، حين حرمها من الأجرة عن مدة الإجازة السنوية في الأحوال التي تحصل فيها المرأة الحامل عند وضعها على إجازة وضع بأجرة كاملة، كونها لها خدمة لدى صاحب العمل لمدة تزيد على ثلاث سنوات، ثم تعود لتخسر نصف أجرها عن مدة الإجازة السنوية مرة أخرى، حين تكون لها إجازة وضع خلال السنة بنصف أجر،

---

(1) الفوزان، محمد بن براك، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2012، ص 335.

(2) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي ص 200.

(3) من بين الدول العربية التي لا يشترط تشريعاتها مدة خدمة معينة للمرأة لحصولها على إجازة الوضع القانون البحريني، القانون الكويتي، القانون السعودي، القانون العماني، القانون الأردني، القانون اليمني، القانون العراقي، القانون الفلسطيني، القانون المغربي، ومن بين التشريعات التي تتطلب مدة خدمة معينة لحصول المرأة العاملة على إجازة الوضع، (القانون الإماراتي، القانون القطري، القانون المصري).

وهي الحالة التي تضع فيها المرأة العاملة مولودها، ويكون لها خدمة لدى صاحب العمل مدة تزيد على السنة وتقل على الثلاث سنوات.

وعلى الصعيد الدولي فقد إهتمت منظمة العمل الدولية بحماية الأمومة ورعاية الأم العاملة، فكانت الإتفاقية الدولية لعام 1919م، التي حمت الأمومة ورعتها، حيث حدد بموجبها مدة إجازة الوضع حينها باثني عشرة أسبوعاً، تشمل فترتين؛ الأولى مدة تسبق الوضع، والثانية مدة تلحق الوضع، وتكون في كل الأحوال مدفوعة الأجر كاملة.

وفي الإتفاقية الدولية لعام 1952 المتعلقة بذات الخصوص، تأكيد على الأحكام السابقة، ومع ذلك يبقى في التشريعات العربية ما يفرق بين منح الإجازة وكونها حق للأم العاملة وحق لوليدها، وبين تأمينها فيها بالأجرة الكافية للعيش، فلا يمنح المرأة العاملة هذه الإجازة بأجرة كاملة، بل يقيدها بمدد وشروط قد تصل بها إلى حرمان المرأة العاملة من أجرتها كاملة خلال فترة الوضع.(1)

وتجدر الإشارة إلى أن الإتفاقية المذكورة لم تقيد حق المرأة العاملة في حصولها على إجارة الوضع بعدد معين من الولادات، ومن ثم لا يوجد حد أقصى لعدد مرات حصول المرأة على إجازة الوضع، وفقاً لمعايير العمل الدولية، وهو أمر بحاجة للتأكيد عليه في تشريعاتنا العربية. (2)

بالقارنة مع قانون العمل الأردني نجد نهج مماثل، فقد حدد القانون إجازة الوضع للمرأة العاملة الحامل، وجعلها نصفين، منها ما يؤخذ قبل الوضع بصورة إجبارية، ومنها ما يؤخذ بعد الوضع، فقد نصت المادة (70) من قانون العمل على أنه :" للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.".

---

(1) العوضي، بدرية، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد (72)، ابريل 1998 ، ص 63.

(2) العوضي، ص 63.

وقد أكد قانون العمل الأردني على منح المرأة العاملة كافة حقوقها، وجاءت أحكام محكمة التمييز الأردنية لتؤكد على ذلك في العديد من قراراتها ومن ذلك مايلي[1]:

" 2. يستفاد من المادة 27 فقرة أ بند (1) من قانون العمل نصت بـــصراحة بعــدم جواز انهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة وحتى على عدم جواز توجيه اشعار إليها(أي انذار) لانهاء خدمتها. وحيث انه من المقرر فقهاً وقضاءً ان نصوص قانون العمل فيما امرت به أو نهــت عنه لتحقيق مصلحة للعامل أو تقرير حق له هي من النظام العام والتـــي لا يجــوز حتى الاتفاق على مخالفتها ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً ويحــق للمحكمة اثارته والقضاء به من تلقاء نفسه.".

ثانياً: إجازة وفاة الزوج (الحداد): وهذا ما لا شك أن الشريعة الغراء أساس المجتمع وعماد تنظيمه، ولذلك فإن لتطبيق أحكام الشريعة الاسلامية في المجتمع أثاره التي تبرز في تنظيم شئون المجتمع، وفي العدة التي فرضتها الشريعة على المرأة التي يتوفى زوجها خير تدليل على ذلك.

فقد نصت المادة (160) من نظام العمل العمل السعودي على أنه:" للمرأة العامل التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمس عشرة يوماً من تاريخ الوفاة.".وقد ترك المنظم السعودي المدة القصوى لإجازة وفاة الزوج مفتوحة، يقررها صاحب العمل وفقاً للظروف والأحوال.[2] بينما أوجبت المادة الرابعة من نظام العمل السعودي ذاته التقيد بذلك، فجاءت صيغة المادة الرابعة كمايلي:" يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات الشريعة الاسلامية.".

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1998/2298 (هيئة خماسية) تاريخ 1999/3/31 منشورات مركز عدالة.

(2) المادتين 4، 5 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

ويبدو تفعيل الأمر كما سبق ظاهر في أن النص المذكور لم يحدد مدة الإجازة لسبب وفاة الزوج بالتحديد في شأن حدها الأعلى، بل أورد النص بعبارة " لا تقل عن " وهو أمر يفهم منه ترك الباب مفتوحاً لتحديد سقف الإجازة، وفقاً لمقتضى الأمور والظروف.[1]

كما سار المنظم في توجه مغاير لذلك ، فأقر في نظام الخدمة المدنية السعودي بأن إجازة المرأة المتوفي زوجها عدتها، فيما يرغب الباحث في إبداء أنه من الأفضل بالمشرع السعودي أن ينص في نظام العمل على منح العاملة إجازة الحداد الموازية لعدتها وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية الغراء وبما ينسجم مع المادة الرابعة من النظام ذاته.[2]

بالمقابل سارت تشريعات عمالية عربية على خلاف ذلك، فقد منح المشرع السوداني بموجب المادة (48) من قانون العمل المرأة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن :

أ-تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلى .

ب-إذا كانت المرأة حبلى تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل ، وفي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع .

وتجدر الإشارة ان هذه الإجازة بهذه الصيغة أو صيغ مختلفة لم ترد في تشريعات العمل المقارنة ومن ذلك أنه لا يوجد لها مثيل في قانون العمل الأردني.

ثالثاً: إجازة جزئية لغايات الإرضاع. أجازت المادة (154) من نظام العمل السعودي للمرأة التي وضعت مولوداً، وبعد ان ترجع إلى عملها، وتقضي إجازة الوضع التي منحت لها، أن تأخذ فترة أو فترات إستراحة يومية، غايتها إرضاع

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 335.

(2) نظام الخدمة المدنية، رقم 1037/1، بتاريخ 1426/2/16هـ لائحة الإجازات، المادة الواحد والعشرين " تستحق الموظفة أجازة لفترة عدة الوفاة براتب كامل"

مولودها، وقد الزم نظام العامل صاحب العمل بأن يهيء للنساء العاملات اللوتي لديهن مواليد أماكن مناسبة للرضاعة. [1]

ووفقاً لنص المادة السابق، يكون للمرأة العاملة التي وضعت مولودها الحق بالحصول على فترة الاستراحة أو فترات الاستراحة اليومية لمدة ثمانية عشر شهراً إعتباراً من تاريخ الوضع. [2]

وتختلف فترة الاستراحة المخصصة للإرضاع عن فترات الراحة الأخرى، في أن كل منهما مستقلة عن الأخرى، وأن الأولى وهي إستراحة الإرضاع مدفوعة الأجر، وتحسب خدمة فعلية لدى صاحب العمل.

على أن يكون للمرأة العاملة المرضع الحق بتحديد أوقات الاستراحة المخصصة للإرضاع، ذلك أنها الأعرف بطفلها وحاجاته، وبالمقابل ينتهي حق المرأة بالحصول على فترات الإستراحة للإرضاع بانتهاء الغاية منها، كعدم تقبل الطفل للرضاعة الطبيعية، وكحصول الوفاة له خلالها.

فقد ورد بالنص المشار اليه ما يلي:" يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولوده فترة أو فترات للإستراحة لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.".

ويبد أن الغاية من منح المرأة العاملة هذه الإجازة هو تحقيق هدفين؛ الأول لجهة تحقيق مصلحة الطفل، بتحقيق رضاعة طبيعية له، تحافظ على صحته وسلامة نموه، والثاني تحقيق غاية أخرى تتمثل بإبقاء المرأة العامل قريبة من مولودها حديث الولادة، بغية الحنو عليه ورعايته، ولو جزئياً خلال فترة العمل، وعدم الإنقطاع عنه طيلة فترة العمل اليومية.

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 157.

(2) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي ص 220.

إن إجازة الرضاعة مبدأ كرسته جل التشريعات العربية المعنية بعلاقات العمل، وذلك حماية لصحة المرأة وصحة وليدها، وعلى السواء، ورغبة في تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين عملها وخدمة مجتمعها، وتلبية لدورها الفاعل فيه من جهة، ورعاية أسرتها وبيتها وأولادها من جهة أخرى. [1]

على أن بعض الفقه لا يربط بين حالة الوضع أساس وسبب منح الإجازة ومسائل صحة عقد الزواج من عدمه، باعتبار أن الإجازة هنا مقررة لحالة مادية وقعت، تخص المرأة العاملة، ولا علاقة للأمر بوجود زواج، أو بصحة عقد زواج، أو بغيره. [2]

وعلى مستوى التشريعات الدولية اهتمت منظمة العمل الدولية بحماية صحة الطفل، ضمن استراتيجية حماية الأمومة، ومن ثم جاءت اتفاقيات العمل الدولية المعنية بحماية الأمومة، مؤكدة حق المرأة العاملة في الحصول على فترات تحسب من ساعات العمل لإرضاع طفلها.

وتأكيداً لذلك فإن الإتفاقية الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، قد نصت المادة الثالثة منها على حق العاملة في الانقطاع أثناء ساعات العمل لإرضاع طفلها، كما أن الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، أكدت هي الأخرى على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها في التوقف عن العمل لهذه الغاية فترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح في كل بلد على حدة.

من جهة أخرى، وفي تشريع العمل الأردني هناك إجازة تمنح للمرأة العاملة لظروف خاصة بها، وبالتالي فهذه الإجازة لا يستحقها الرجل العامل، هذه الإجازة هي إجازة الأم لرعاية طفلها.

---

(1) إبراهيم، جلال، الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 1989، ص 52.

(2) مراد، محمد حلمي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الخامسة، دار القلم، القاهرة، 1965، ص 551.

فقد بينت المادة (67) من قانون العمل الأردني هذه الإجازة، حيث يرد في نصها مايلي:

" للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو اكثر الحق في الحصول على اجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية اطفالها، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على ان تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في اي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة وليس لهذه الإجازة مثيل في نظام العمل السعودي.

2.3 الأعمال المحظور تشغيل المرأة فيها

المبدأ أنه لا يجوز تشغيل النساء وفقا لنظام العمل السعودي في الأعمال الضارة بالصحة، وأن طبيعة تلك الأعمال وتحديد ماهيتها ونوعها يعود لوزير العمل، وفقاً لقرار يصدره لهذه الغاية، وقد أكدت على هذا الحكم المادة (149) من نظام العمل السعودي بقولها:" مع مراعاة ما ورد بالمادة الرابعة من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لاخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييد بشروط خاصة."[(1)]

أما عن المادة الرابعة التي يجب مراعاتها عن تطبيق هذه المادة من نظام العمل السعودي، فهي المادة التي تلزم صاحب العمل عند تطبيق هذا النظام أن يلتزم بأحكام الشريعة الاسلامية، بمعنى أن أحكام الشرع الحنيف ستشكل فيما يتعلق

---

(1) وهي تقابل المادة (160) من نظام العمل السعودي الملغي والتي نصت على انه :" لا يجوز تشغيل المراهقين والاحداث والنساء في الاعمال الخطرة أو الصناعات الضارة كالالات في حالة دورانها بالطاقة والمناجم ومقالع الاحجار وما شابه ذلك ويحدد وزير العمل بقرار منه الاعمال والمهن التي تعتبر ضارة بالصحة أو من شأنها ان تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة مما يجب معه تحريك عملهم فيها أو تقييد بشروط خاصة ولا يجوز بأي حال من الاحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها.".

بتشغيل المرأة قيداً إضافياً على أصحاب العمل سواء لجهة نوع العمل أو لجهة ظروفه.

يبين تالياً الأعمال المحظور تشغيل النساء فيهن سواء حظراً مطلقاً لطبيعة العمل ذاته، أو تلك الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها إستثناءً ولكن بشروط وقيود وضوابط :

1.2.3 أعمال محظور بصورة مطلقة.

المبدأ العام أنه يجوز تشغيل النساء في كل الأعمال مثلها مثل الرجل، ذلك أن بعض الأعمال ضارة أو خطرة على النساء لخصوصيتهن لا لطبيعة العمل، أو صفته فقط، فالأعمال المحظورة على النساء العمل فيها جلها أعمال تحتاج إلى مجهودات عضلية فائقة وتعب وأرهاق لا تقوى المرأة العاملة عليه، ليس هذا فحسب، بل إن نظام العمل سار أبعد من هذا حين حظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال التي لا تشكل خطورة عليها بحد ذاتها، بقدر ما تشكل خطورة على جنينها أو رضيعها، وفي ذلك إمعان في حمايتها لذاتها وحمايتها لأطفالها وحماية أطفالها من التأثر بما يمكن أن يؤثر فيها، وينقل الضرر لصغارها في المنزل. (1)

ويكون الاستثناء هنا في أنه لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال:

1. الأعمال الخطرة.
2. أعمال الضارة بالصحة.

وإن حظر عمل النساء في الأعمال الخطرة والضارة يتوافق وطبيعتهن الفسيولوجية من جهة، ويحقق حماية المرأة جسدياً وأخلاقياً من جهة أخرى. (2) وإن

---

(1) الفوزان، محمد بن براك، عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2012، ص124.

(2) الدكمي، منير فريد، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، 2012، ص 130.

آليات تحديد الإستثناء هي قرار يصدر عن وزير العمل، ثم إن نطاق قرار الوزير بذات الشأن قد يكون:

1) حظر تشغيل النساء في عمل ما لأنه خطير أو ضار بالصحة.
2) تقييد لا حظر التشغيل ويكون التقييد بشروط خاصة يصدرها الوزير بطبيعة الحال.

وعملاً بالمادة (149) من نظام العمل السعودي والقرار الوزاري رقم 2475/1/1/ع تاريخ 1432/8/1 فقد حددت جملة من الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها مطلقاً، وهي نوعين أعمال محظورة لطبيعتها الخطرة، كالعمل في المحاجر والبناء والأفران المعدة لصهر المعادن والأسمنت، وأعمال محظورة لخطورتها على الصحة، كأعمال الصرف الصحي، وصناعة المدابغ والدهان، وتركيب الغاز وتوزيعه.[1]

وقد كان نظام العمل السعودي جادً في حماية المرأة العاملة من العمل في الأعمال الخطرة والضارة[2] حين جرم مخالفة صاحب العمل الحظر المتعلق بذلك، فقد بينت المادة (239) من النظام عواقب مخالفة أي من أحكام النظام أو القرارات أو اللوائح الصادرة بمقتضاة، وفي النص المشار إليه ما يلي: " يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاة فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة – بالغرامة لا تقل عن الفي ريال ولا تزيد على خمسة الآف ريال.".

ونظراً لتطلب بعض الأعمال جهداً كبيراً، ومشقة عالية، ولخطورة هذه الأعمال وضررها البيَن على الصحة، فقد حظرت المادة (149) من نظام العمل

---

(1) موقع وزارة العمل السعودية/القرارات الوزارية:www.mol.gov.sa

(2) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 125.

السعودي تشغيل النساء في أعمال تنطبق عليها هذه الأوصاف أو بعضها، وبصورة مطلقة.[1]

وقد ترك النظام للوزير تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها مطلقاً.

في القرار الوزاري رقم 2475/1/1 /ع تاريخ 1432/8/10 والمتعلق بإشتراط توظيف النساء في المصانع، فقد حظر القرار الوزاري توظيف النساء في جملة من الأعمال، وبصورة مطلقة، ومنها على سبيل المثال ما يلي[2]:

1) العمل تحت سطح الارض في المناجم والمحاجر، وجميع الأعمال المتعلقة بإستخراج المعادن والاحجار، ويقصد بالعمل في المناجم والمحاجر العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية، بما في ذلك الأحجار الكريمة أو إستخراجها، سواءً كانت هذه المعادن صلبة أو كانت سائلة.[3]
2) وقد حظر المادة (186) من نظام العمل السعودي كذلك تشغيل النساء في أعمال المناجم والمحاجر بقولها : " لا يجوز تشغيل اي شخص في المنجم أو المحجر ما لم يتم الثامنة عشر من العمر ولا يجوز تشغيل المرأة ايا كان سنها في اي منجم أو محجر.".
3) -العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز والمشتقات البترولية وتوزيعها.
4) العمل في البناء بكافة صنوفه.
5) العمل في اللحام بالأكسيجين ورش السيارات والحدادة والالمنيوم .
6) العمل في مستودعات السماد المستخرج من روث الحيونات.
7) العمل في تفريغ البضائع والارصفة والموانيء والارصفة والدهان.

---

(1) ذنيبات، محمد جمال، شرح قانون العمل، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2012، ص 136.

(2) موقع وزارة العمل السعودية/القرارات الوزارية:www.mol.gov.sa

(3) المادة 185 نظام العمل السعودي.

مع ملاحظة أن الحظر وفقاً للقرار الوزاري المذكور لا يشمل تملك المرأة لمشروع مما ذكر، أو أن تتولى الإدارة فيه، فالمنع لجهة العمل لا الإدارة أو التملك.[1]

في التشريعات الدولية الخاصة بشئون العمل وتنظيمها يمكن ملاحظة إتفاقية العمل العربية لعام 1976، هذه الإتفاقية المتعلقة بمستويات العمل، وبيان الخطر منها والضار على الصحة العامة وصحة العامل، فقد حظر في تلك الإتفاقية تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الخطرة، كأعمال المناجم والعمل تحت باطن الارض.

---

(1) وتجدر الإشارة إلى أنه من بين التشريعات العربية التي حددت الأعمال والمهن المحظور تشغيل النساء فيها ، القانون البحريني ، حيث صدر قرار وزير العمل رقم 32 لسنة 2013 بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها . فقد حظرت المادة الأولى من القرار المذكور تشغيل النساء في الأعمال التالية :-

1-الأعمال التي تؤدى تحت سطح الأرض .

2- الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن .

3- الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال الصناعة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15 -20 كجم .

4- العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك .

العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص .

كما حظرت المادة الثانية من القرار المذكور تشغيل النساء أيضاً في الأعمال التالية :-

1-الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة أكس بما يزيد على 30ر1 كجم كل ثلاثة أشهر إثناء فترة خصوبة المرأة ، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل .

2- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفيتول أو التولومين .

3- الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة

4- الأعمال التي تستلزم التعرض للإنيلين في الصناعة ، و ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان ، أوالمواد الهيدوركربونية في تكرير البترول ، أو الزئبق ، أو الفسفور ، أو النتروبنترول ، أو المنجنيز أو الكادسيوم ، أو البريليوم .

وعلى العموم حظر على أصحاب العمل تشغيل النساء في جميع الأعمال الخطرة والضارة بالصحة، وجميع الأعمال الشاقة، وعلى أن يحدد ذلك بموجب القوانين والانظمة واللوائح المعنية بتنظيم شئون العمل في الدول المعنية.

ويأتي هذا الحظر من قبل الإتفاقية العربية للعمل لعلة أن هذه الأعمال والصناعات يمكن أن توثر على صحة المرأة الجسدية والنفسية، ومن ذلك قدرة المرأة العاملة على الإنجاب، أو على الحمل، أو على الرضاعة بصورة طبيعية، أو حالتها النفسية بصفة عامة[1] .

وبالمقابل فقد جاء قانون العمل الأردني ليضع بين يدي وزير العمل الصلاحية اللازمة للمحافظة على صحة المرأة العاملة وصحة جنينها ووليدها بان ترك له قرار تحدد الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها والأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها بعد استطلاع راي الجهات الرسمية المختصة. [2]

2.2.3 اعمال يتقيد العمل فيها بشروط خاصة.

ما ذكر فيما مر بيان صريح من تشريعات العمل، على مستوى التشريعات الوطنية، وعلى مستوى التشريعات الدولية كما تبين، جلها يسير وفقاً لنهج يتخذ من صحة المرأة العاملة أساس للتشريع، فكان أن حظرت مجموعة من الأعمال، ومنعت المرأة من شغلها، والزم أصحاب العمل بذلك، ولم تجعل تلك الشريعات من موافقة المرأة على العمل وسيلة لكسر الحظر، ذلك ان قواعد المنع تلك من النظام العام

---

(1) حسام الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، 1991، ص314 وما بعدها ، كذلك عبدالباسط عبدالمحسن، شرح قانون العمل، دور النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 545.

(2) المادة 69 من قانون العمل الأردني لعام 1996. وبذات الإطار القرار الوزاري لعام 2010 الخاص بالاعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها وعلى التفصيل الذي سيأتي في هذه الدراسة.

التي لا يجوز مخالفتها، ولا يجوز الاتفاق على ما يناقضها، وقد تبين ان الحظر أقر لعلتين كزن تلك الأعمال خطرة، وكونها ضارة بالصحة.

ومع ذلك، فقد أورت تشريعات العمل ما يفيد توجهاً أقل حدة، يجيز هذا التوجه عمل المرأة في بعض المهن ولكن بقيود وضوابط وشروط وضعت لتحقق ذات الغاية من الحظر، ألا وهي حماية المرأة العاملة ومن ذلك عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

1) فقد أجيز للمرأة العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية، بل أن العمل في هكذا محلات هو حكر على المرأة، لكن حف بقيود مع الإباحة أوردها القرار الوزراي رقم (2473/1/1) تاريخ 1432/8/10 هـ[1] الخاص بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية حيث قيد العمل في هذه المحلات بما يلي[2]:
2) يجب على صاحب المحل أن يحجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط ، وأن يُمنع الرجال من دخوله، فإذا كان المحل مخصصاً للعائلات لا يجوز لصاحب المحل حظر الرؤية فيه.
3) يحظر على صاحب المحل توظيف عاملين وعاملات في نفس المحل، ما لم يكن المحل أقساماً مستقلة، فيجوز عندها توظيف الرجال، على أن لا يقل عدد العاملات في الوردية الواحدة عن ثلاث.

ومن ملاحظة القيود السابقة فإن القيود التي يوردها القرار الوزاري المشار اليه لا تتعلق بصاحب العمل بذاته كلها، بل إن هناك قيود تفرض على المرأة العاملة، وعليها التقيد والالتزام بها، ومن ذلك وجوب التزام المرأة العاملة بالزي الشرعي المحتشم الوافي.

---

(1) موقع وزارة العمل السعودية/القرارات الوزارية:www.mol.gov.sa

(2) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي ص 340 وما بعدها.

وقد تلى هذا القرار الوزاري صدور قرار وزاري آخر مكمل له، يحمل الرقم (2702) تاريخ 1435/5/29 هـــ [1] ويتعلق هذا القرار بالمرحلة الثالثة من تشغيل النساء في محلات المستلزمات النسائية، وهي محلات العطور النسائية ومستلزمات رعاية الأمومة والجلابيات والأحذية، والحقائب والجوارب النسائية، والملابس النسائية الجاهزة والاقمشة النسائية.

وفي مجال آخر كالعمل في المصانع وفقاً للإباحة بعيداً عن الحظر للخطور، أو لتأثير العمل على الصحة، قيد القرار الوزاري رقم 2475/1/1/ع [2]المذكور عمل النساء في المصانع بما يلي:

1) إذا كانت النساء يعملن على خط انتاج معين فيجب أن يكون جل العاملين فيه من النساء.
2) يجب على صاحب العمل توفير ملابس آمنة ومحتشمة للنساء العاملات فيه.
3) يجب على صاحب العمل أن يوفر للنساء مكاناً مناسباً للإستراحة والصلاة، ودورة مياه بحسب الحاجة.

وقد أسهب المنظم السعودي في تبيان القيود المفروضة على تشغيل النساء في بعض المهن حماية لهن، ففي عمل النساء في المكتبات التابعة للمصانع يجب أن يقيد صاحب العمل بالقيود التالية:

1) أن يكون عل النساء في اقسام خاصة بهن.
2) حظر الخلوة بين الجنسين.
3) ألا يقل عدد العاملات في الوردية الواحدة عن ثلاث.
4) في جهة المرأة عليها أن تلتزم الحشمة في العمل بالتزمها بضوابط الحجاب الشرعي.

وعلى مستوى التشريعات العمالية الدولية، وحرصاً من منظمة العمل الدولية على حماية المرأة العاملة، وتحقيق مصلحتها في العمل، فقد عقد مؤتمر

---

(1) موقع وزارة العمل السعودية/القرارات الوزارية:www.mol.gov.sa

(2) موقع وزارة العمل السعودية/القرارات الوزارية:www.mol.gov.sa

العمل الدولي بوقت مبكر جداً، لتكريس الحماية منذ العام 1934 [1] ، والذي تمخض عنه توقيع الإتفاقية الدولية لتعويض العمال عن أمراض المهنة، وفيه جرى التأكيد على إيراد مجموعة من الأعمال والمهن الخطرة على المرأة العاملة، والتي يحظر تشغيل النساء فيها، ومنها على وجه التحديد مايلي:

1- العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الفنانات الراشدات.

2- صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية .

3- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

4- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .

5- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .

6- العمل في صناعة الإسفلت .

7- العمل في دبغ الجلود .

8- العمل في مستودعات السماد والمستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم والعظام أو الدماء.

في قانون العمل الأردني، وبشأن الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها فقد أوجبت المادة (69) من ذات القانون أن تحدد الصناعات والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها بقرار يصدر عن وزير العمل المختص بذلك، ووفقاً لأحكام القانون.

فقد نصت المادة المشار اليها على أنه:

" تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع راي الجهات الرسمية المختصة :

أ . الصناعات والاعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب. الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.".

---

(1) بدوى، أحمد زكى، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، القاهرة 1983 ، ص105 .

الفصل الرابع

ضمانات تشغيل المرأة

إن حماية المرأة العاملة في تشريعات العمل إستندت على الدوام الى ركيزتين رئيسيتين، الأولى إقامة منظومة تشريعية تراعي خصوصية ظروف المرأة وطبيعتها، وترتب لها الحقوق المناسبة في مجال العمل، سواء أثناء فترة العمل أو عند إنتهائه، والثانية إحاطة حقوقها بضمانات قانونية وإجرائية مناسبة، تكفل لها تنفيذ العمل الموكل إليها في بيئة عملية معقولة.

وقد عنت تشريعات العمل كذلك ببيان التزامات العامل تجاه صاحب العمل، ومن ذلك التزامه باداء العمل بنفسه خلال الفترة المتفق عليها، وبالكيفية المتفق عليها، وأن يحافظ العامل على حقوق صاحب العمل، وأدوات العمل المسلمة اليه، وأن يتعامل مع صاحب العمل ورفاقه في العمل بتقدير واحترام، وأن يمتنع عن إدخال المواد المخالفة والمحرمة الى مكان العمل، وأن يقيد بتعليمات ونظام العمل لدى صاحب العمل. [1]

ولا تقف المرأة العاملة بعيدة عن جملة الالتزامات المفروضة على العامل تجاه رب العمل، بيد أن الأهم هنا هو تلك الالتزامات المفروضة بموجب التشريعات العمالية على أصحاب العمل، ليس تجاه العامل بصورة عامة على أهميتها، بل تجاه العاملة المرأة نظراً لخصوصية ذلك في نطاق البحث والدراسة.

ولهذا، سيكون البحث في ضمانات تشغيل المرأة العاملة في محورين، الأول سيكون لبيان التزامات أصحاب العمل تجاه المرأة العاملة، وسيقتصر على أهم وأخطر تلك الالتزمات، ثم سيكون الحديث ف محور ثان حول الجزاءات التي أن

---

(1) المادة (65) نظام العمل السعودي الجديد. والمادة (19) من قانون العمل الأردني لعام 1996 وتعديلاته. وأنظر حول عقد العمل الجماعي في التشريع الأردني المادة (39 الى 42) من قانون العمل الأردني لعام 1996 وتعديلاته أيضاً.

تفرض على صاحب العمل الذي يخالف التزاماته تجاه المرأة العاملة، وعلى النحو التالي:

1.4 التزامات صاحب العمل تجاه المرأة العاملة

العلاقة العمالية بين العامل ذكراً كان أو أنثى وصاحب العمل هي علاقة تعاقدية يحكمها العقد المبرم بين طرفيه، بإعتباره الشريعة العامة بينها، يدرجان فيه ما أتفق عليه بينهما، بالاضافة الى العقد، تحكم العلاقة بين طرفي العلاقة العمالية العامل وصاحب العمل القواعد العامة التي ترسم إطار الالتزامات المفروضه على كلا طرفي العقد، وجملة الحقوق التي تثبت لكل واحد منهما. (1)

وفي جانب تلك الالتزامات؛ على صاحب العمل تنفيذ العقد بما يوجب حسن النية، وأن يسير مع تفسير العقد بما يحقق مقاصده، وأن يكون تنفيذ العقد وفقاً لما ورد به، وألا يقتصر تنفيذ العقد على ذلك، بل يشمل إضافة الى ما ذكر كل ما هو من مشتملات العقد، من ذلك التزام صاحب العمل بتزويد العامل باللباس المقرر للعمل، وتزويد العامل بأدوات السلامة العامة وإن لم يشار الى ذلك في العقد.

أحاطت تشريعات العمل على المستوى العربي وعلى المستوى الدولي عقد العمل بضمانات فعلية، تمثلت بالزام صاحب العمل بتأدية جملة من الحقوق للعامل بوجه عام، وللمرأة العاملة بوجه خاص، بالإضافة الى تحديد نطاق إنطباق تشريعات العمل الصادرة على المستوى الوطني والصادرة على المستوى الدولي كإتفاقيات العمل المختلفة. (2)

---

(1) أنظر في بيان تنظيم عقود العمل والعقود بصورة عامة العلامة السنهوري، عبدالرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص 354. كذلك شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، دون تاريخ نشر، ص 50 وما بعدها.

(2) منصور، محمد حسين، قانون العمل، المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1997، ص 97.

وللحديث في التزامات صاحب العمل الهامة منها فقط، وتلك المتعلقة بالمرأة العاملة سيكون الحديث في محورين؛ الأول في حقوق المرأة العاملة أثناء سريان العقد، أي عقد العمل، والثانية حقوق المرأة العاملة عند انتهاء عقد العمل، وعلى النحو التالي:

1.1.4 **حقوق المرأة العاملة أثناء سريان عقد العمل.**

أوجبت تشريعات العمل على إختلاف النظم القانونية جملة من الحقوق العمالية تثبت للعامل، وتثبت للمرأة العاملة، علاوة على الحقوق العامة، وهي من جهة أخرى التزامات يتوجب على أصحاب العمل التقيد بأدائها للمرأة العاملة، ومن أهمها حقوق المرأة العاملة أثناء العمل، وهذه تأتي بالعديد من المظاهر، غير أن أهمها ينحصر في آداء الأجر(الفرع الأول)، وفي تنظيم أوقات ومكان العمل ومرافقه(الفرع الثاني). [1]

1.1.1.4 آداء الأجور.

عرف نظام العمل السعودي[2] الأجر في المادة الثانية منه، وفرق بين الأجر الأساسي والأجر الفعلي، ففي حين أن الأجر الأساسي هو ما يعطي للعامل أثناء عمله من أجر مقابل عمله، فإن الأجر الفعلي هو ما يعطى للعامل أثناء عمله من أجر مضاف اليه سائر الزيادات الأخرى المقرر بموجب عقد العمل، أو بموجب اللوائح أو القرارات الأخرى المتعلقة بالعمل؛ من مثل العمولة والمنح والمكافآت والبدل والأجر الإضافي ونحوها. [3]

---

(1) عبدالمحسن عبدالباسط، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، ورقة عمل مقدمة في الورشة الأولى في قضايا المرأة وتحديات العصر، المنامة، 20-2013/11/21، ص 4 وما بعدها.

(2) الذنيبات، شرح قانون العمل، ص 106.

(3) راجع المادة الثانية من نظام العمل السعودي الجديد.

والأجر هو عنصر جوهري من عناصر عقد العمل، ولا قيام للعقد بدونه، ولهذا لا بد أن يكون محدداً، معروفاً، فإن لم يكن في العقد أجر كأن يكون العمل تطوعاً أو بلا أجر لم يكن العقد عندها عقد عمل، بل عقد آخر مختلف عنه، وهو أمر يرتب نتائج وآثار متباينة ومختلفة، على ان يكون من الواضح ان الأمر مختلف في الأحوال التي يغفل فيها طرفا العقد تحديد الأجر أو الإتفاق عليه، فلهذه الحالة قواعد مكملة ترد ضمن نطاق المادة (95) من نظام العمل السعودي، وذات الأمر في التشريعات المقارنة. (1)

في قانون العمل الأردني تعريف موحد للأجر، لم يفرق كما فرق نظام العمل السعودي بين الأجر ومدلولاته، يرد تعريف الأجر في صلب المادة الثانية منه، وهو القانون رقم (8) لسنة 1996 وفي النص يرد:" كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً اليه سائر الاستحقاقات الأخرى اياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي.".

وقد حدد القرار التفسيري رقم 2003/5 الصادر بالإجماع عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(2) مدلول الأجر بما يشمل؛ الراتب الأساسي الذي يتقاضاة العامل من صاحب العمل بالإضافة الى المبالغ التي أجازت تعليمات صاحب العمل إعتبارها من الأجر والعمولات وبدل السكن والنقل والمواصلات والمنح السنوية ونحوها. (3)

ولهذا، يكون للعامل وصاحب العمل أن يتفقا على طريقة معينة لحساب الأجر، ولعل في طبيعة العمل المؤدى من العامل ما يدفع الى تحديد طريقة معينة

---

(1) الذنيبات، شرح قانون العمل، ص 106.

(2) القرار صادر بتاريخ 2003/5/21 ومنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم 4605 تاريخ 2003/6/16 على الصفحة 2935.

(3) القرار التفسيري رقم 2003/5 المنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم 4605 على الصفحة 2935 تاريخ 2006/6/16.

لحساب الأجر، وعلى العموم فإن الأجر قد يحسب على أساس وحدة الزمن في الشهر أو في الأسبوع، وقد يحسب على أساس الإنجاز بالقطعة أو بالكمية، وقد يأخذ من الزمن والكمية والعدد مقياساً مختلطاً لتحديده. [1]

وعلى كل الأحوال لا بد للعامل وصاحب العمل من الاتفاق على الأجر الذي يكون أساس لحقوق عمالية أخرى مستقبلاً، ومنها لإحتساب مكافأة نهاية الخدمة مثلاً. [2] بيد أن إغفال المتعاقدين عن تحديد الأجر يكمل بأحكام النظام واللائحة التنفيذية له، وإلا بالعرف وأجر المثل . [3]

قانون العمل الأردني كان أكثر تفصيلاً وتحديداً حين بين أن الأجر يثبت بالإتفاق وإلا يكمل إغفاله من خلال طرق أخرى بينتها المادة (45) من القانون ونصها: " يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فياخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع ان وجد والا قدر طبقا للعرف ف إذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.".

وقد بينت محكمة التمييز الأردنية في أحد أحكامها ما يلي [4]:

" 1. استقر القضاء على أن الراتب يشمل العلاوات التي تدفع للعامل وبالتحديد راتب الثالث عشر والرابع عشر وإن الراتب وفي مثل هذه الحالة يحتسب على أساس الراتب الشهري مضروباً في (14) شهر ويقسم الحاصل على (12) وأنه يتوجب احتساب الراتب على هذا الأساس مضروباً في ستة أشهر لغايات احتساب المكافأة.".

---

(1) زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص 509 وما بعدها.

(2) الذنيبات، شرح قانون العمل، ص 106.

(3) راجع المادة (95) من نظام العمل السعودي الجديد.

(4) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006/812 (هيئة خماسية) تاريخ 2006/7/31 منشورات مركز عدالة.

في عمل النساء أمر الأجر محل نقاش، ذلك أن المرأة لا يمكن أن تؤدي عملاً كالذي يؤديه الرجل، وبالتالي قد يكون هذا مثار تفرقة بين الرجل والمرأة في الأجر من أصحاب العمل الذين قد يعتبرون مقدار ما يمكن أن يقدم العامل من جهد أساساً لإحتساب الأجر.

نعم، إن الأجر على قدر العمل[1]، وأن من وسائل إحتساب الأجر الجهد المبذول، إلا أن الأساس في تشغيل النساء مراعاة لظروفهن ومقدرتهن، وهو أمر سعت الى إقراره الاتفاقيات الدولية والعربية، وراعته التشريعات الوطنية في إعتبار الأجر بين الرجل والمرأة بعيداً عن الجهد المؤدى من كل منهما، بل بالنظر الى حجم العمل، من حيث الأهمية في ضوء المقدرة الطبيعية للعامل ذكراً كان أو أنثى.

وبالتالي إقرار شي من التفرقة بالأجر بين الرجل والمرأة العاملة لصالح المرأة العاملة، دون أن يمكن أن يؤثر ذلك على مسألة المساواة بينهما، فالجهد مختلف كالتزام ولكن الأجر لا يجب أن يتبع ذلك بالإختلاف، والقول بغير ذلك معناه تمييز بين الرجل والمرأة، المختلفين من حيث الطبيعة في الإمكانيات والقدرات الجسدية والفكرية والذهنية، وفي التحمل والصبر والإرادة.[2]

في المادة (61) من نظام العمل السعودي ما يؤكد ذلك، فقد أورد النظام بهذا النص احكام تتعلق بالأجر المتعلقة بالمرأة العاملة، وعالج النص ذاته أحكاماً أخرى

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2004/3472 (هيئة خماسية) منشورات مركز عدالة، تاريخ 2005/3/30 وفيه:

1. من المبادئ القانونية المسلم بها أن العامل إنما يستحق الأجر إذا كان قد أدى العمل تنفيذاً للعقد ومن مقتضى ذلك انه لا يستحق إجراءاً إذا لم يقم بأداء العمل الذي يفرضه العقد . وحيث أن من الثابت أن المدعية لم تقم بأداء العمل خلال الفترة من 2002/3/17 وحتى 2002/5/16 لاسباب لا تعود إلى خطأ صاحب العمل (كونها كانت تحاكم على جرائم سياسية) فان الحكم لها بالأجور عن تلك الفترة يكون مخالفاً للقانون لأنها لا تستحق إجراءاً عن هذه المدة } تمييز 81/385 و 92/1067 و 94/116 .".

(2) عبد المحسن، ، ص 10 وما بعدها.

لعمل المرأة ذات علاقة وإرتباط بالأجر، تنص المادة المشار إليها على أنه [1]:" بالاضافة الى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على صاحب العمل ما يأتي:

1. أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، والا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه وأن يعامل عماله بالإحترام اللائق وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل...". [2]

ويتضح من النص أن على صاحب العمل جملة من الالتزامات المتعلقة بالأجرة، كحق منصوص عليه من ضمن حقوق العامل، والذي منهم المرأة العاملة وهي:

1) إمتناع صاحب العمل عن تشغيل العامل سخرة، والعمل بالسخرة هو أن يجبر صاحب العمل العمال لديه على العمل بمشقة دون منحهم الأجرة عن ذلك، أو منحهم الأجرة اليسيرة التي لا تتناسب مع حجم المهام والواجبات والالتزامات التي تطلب منهم. [3]

---

(1) تقابل المادة (91) من نظام العمل والعمال الملغي والتي كانت تنص على انه: " بالإضافة الى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على صاحب العمل: ... جـــ. أن يعطي العمال الوقت اللازم للمارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام بدون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت وله تنظيم هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل...".

(2) حرمت ثلاث اتفاقيات معنية بحقوق الإنسان العمل بالسخرة باعتباره اعتداء على حققو وحرية البشر وهي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في المادة الثامنة منها والاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان في المادة السادسة منها والافتاقية الاوروبية لحقوق الانسان في المادة الرابعة منها .

(3) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، ص 164.

2) أن يمنح صاحب العمل العمال الوقت اللازم والكافي لممارستهم حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام، دون ان يؤثر ذلك على أجورهم، بل أن هناك من الالتزامات القانونية على أصحاب العمل، ما جعلها نظام العمل السعودي الجديد خلال ساعات العمل ومع أصحاب العمل، من عدم احتساب تلك الأوقات من ضمن أوقات العمل الفعلي، كأوقات الراحة للعاملات الامهات، وفترات الارضاع ونحوه.

3) عدم جواز الاقتطاع من أجر العامل إلا بحكم قضائي، ذلك ان عنوان ثبوت الحق بذمة العامل وجود حكم قضائي من محكمة مختصة معنية، وبغير ذلك قول بالتغول على حقوق العامل، ومشاركته مصدر رزقه بلا مسوغ قانوني.[1]

4) عدم جواز حجز أجرة العامل أو اي حزء منها، فاجرة العامل هي دخله، ومصدر تلبيته لإحتياجاته وإحتياجات أسرته، والحديث عن حجز الأجرة أو الجزء منها معناه الانتقاص من حقوق العامل، والحاق الضرر والأذى

---

(1) تنص المادة (47) من قانون العمل الأردني على أنه: " لا يجوز حسم اي مبلغ من اجر العامل الا في الحالات التالية :

أ . استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الاجر.

ب. استرداد اي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.

ج. اشتراكات الضمان الاجتماعي واقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الاخرى.

د. اشتراكات العامل في صندوق الادخار.

هـ. الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا او خدمات حسب المعدلات او النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين.

و. كل دين يستوفى تنفيذا لحكم قضائي.

ز. المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لاحكام النظام الداخلي للمؤسسة او لعقد العمل او مقابل ما اتلفه من المواد او الادوات بسبب اهماله او اخطائه وذلك وفق الاحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون.

به، بل إن نظام العمل السعودي الجديد جعل من دفع الأجرة في ميعاد معين التزام على عاتق صاحب العمل ليؤكد على عدم جواز حجز الأجر أو الجزء منه بشكل عام.[1]

والقاعدة أن الأجر لقاء العمل، ولهذا فمتى أدى العامل العمل المطلوب منه بالكيفية المطلوبة أستحق الأجرة عن ذلك بما هو متفق عليه بينه وبين صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل حجز جزء من أجرته أو الاقتطاع منها، إلا بموجب حكم قضائي، أو بموجب إتفاق مع العامل بذلك.

تنص المادة (91) من نظام العمل السعودي على أنه:" إذا تسبب العامل في فقدان أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتوجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهدته وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع الى ما كان عليه على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر... ".

وبالمقابل فإن لم يؤد العامل عمل لم يستحق أجره، مع مراعاة الحالات الأخرى الاستثنائية المتعلقة بإستحقاق العامل للأجر طالما وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل.[2] فإن نظام العمل السعودي رتب للعامل حق بإستحقاق الأجرة طالما وضع نفسه تحت أمرة وطلب صاحب العمل، وإن لم يسند له صاحب العمل أية مهام، وإعتبر عدم تأدية العمل من العامل هنا بسبب راجع لصاحب العمل، ولم يمنع في هذه الحالة العامل من استيفاء حقه بالأجرة المتفق عليها خلافاً للأصل. [3]

وفي ذلك نصت المادة (62) من نظام العمل السعودي على أنه: " إذا حضر العامل لآداء عمله في الوقت المحدد لذلك أو بين أنه مستعد لآداء عمله في هذا

---

(1) أنظر المادة (50) من نظام العمل السعودي الجديد والتي تشير الى دفع الأجور ومواعيد دفعها للعامل بحسب طبيعة العقد والعمل مضمونه.

(2) كيرة، حسن، أصول قانون العمل، منشاة المعارف، الاسكندرية، 1964، ص 235.

(3) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 95.

الوقت ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع الى صاحب العمل كان له أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.".

إذاً أن لم يكن أداء العمل لخطأ من صاحب العمل، ليس للعامل يد فيه، في الوقت الذي يكون فيه العامل قد إستعد لاداء العمل المطلوب منه بموجب عقد العمل الموقع مع صاحب العمل إستحق الأجرة كاملة رغم ذلك. (1)

وقد كان هذا الحكم مكرس بنص المادة (93) من نظام العمل السعودي القديم الملغي، إذ نص على أن العامل الذي يحضر الى مكان العمل خلال الساعات المحددة لآدائه وفقاً لبنود عقد العمل، ويبدي أنه مستعد للقيام بما وكل اليه من عمل، بموجب العقد خلال تلك الفترة، ولم يمنعه من اداء العمل إلا سبب راجع لصاحب العمل، فإنه يستحق بذلك كامل أجرته المتفق عليها.

هذا وقد حمت نصوص نظام العمل السعودي الأجر، وأضفت عليها إطاراً من القانونية وحق الأولوية، فكان أن قرر للأجر صفة حق الإمتياز من جهة، ومنح العمال دعوى مباشرة للمطالبة بما يستحق لهم من أجور بذمة أصحاب العمل.(2)

ثم حماية الأجر من إقتطاعات أصحاب العمل خارج نطاق النظام المقرر لذلك، ومن الحجز عليها بغير حكم قضائي بذلك كما مر الحديث.

بالإضافة الى ذلك فقد حمت نصوص وتشريعات العمل الأجر من دائنو صاحب العمل، كما حمت الأجر من دائنو العامل ذاته، فقد أوجب التشريعات ذات العلاقة وصول جزء كاف من أجر العامل الى يديه لتأمين متطلبات معيشته ومعيشة أهل ومن ينفق عليهم. (3)

أما موعد دفع الأجر فقد حددته المادة (90) من نظام العمل السعودي الجديد والتي تنص على أنه:

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي، ص 164.

(2) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 99.

(3) زهران، همام محمد، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1997، ص 67.

" 1. يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملية الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقاً للأحكام التالية:

1/1. العمال باليومية تصرف أجورهم مرة بالاسبوع على الأقل.

2/1. العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر.

3/1.إذا كان العمل يؤدى بالقطعة وكان يحتاج لمدة تزيد على اسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من عمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

4/1.في غير ما ذكر تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل ..."

والسؤال، لماذا أوجب نظام العمل دفع أجرة العامل خلال ساعات العمل؟

الإجابة على ذلك تظهر في أن التزام دفع الأجر هو على صاحب العمل، وان للعامل أوقات راحة لا يجوز لصاحب العمل أن يشغل العامل خلالها بأي شيء ومن ذلك دعوته لإستلام أجرة، ولهذا مقصده في أن أوقات العمل ملك لصاحب العمل وحق على العامل، فيما الأوقات خارج ذلك ملك خالص للعامل لا يقع فيها التزام تجاه صاحب العمل، فلا يكون من حق صاحب العمل وفقاً لذلك أن يستهلكها في دفع الأجور لعماله، بل لا بد ان يكون ذلك خلال ساعات العمل الرسمية. [1]

وقد بيَنت محكمة التمييز الأردنية في غير حكم لها وجوب الالتزام بساعات العمل كما يحددها القانون ومن ذلك قولها : " يستفاد من المادة 56 من قانون العمل إن المشرع أوجب ألاّ تزيد ساعات عمل العامل اليومية عن ثماني ساعات عادية ولم يسمح لصاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على يومين أو ثلاثة بل

---

(1) أبو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، عمان، 1999، ص 78.

أوجب أن توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام على الأكثر حفاظاً على العامل.". [1]

2.1.1.4 تنظيم أوقات وبيئة العمل.

كان من الضمانات التي فرضها نظام العمل السعودي الجديد على أصحاب العمل أن الزمهم بتأمين بيئة عمل مناسبة للمرأة العاملة، يوفر لها فيها ما تحتاجه بذاتها كمحال الراحة والجلوس وقضاء الحاجة، وما تحتاجه لرعاية أولادهم، فكان أن الزم أصحاب العمل بتوفير أماكن الراحة المناسبة للنساء التي توفر أماكن للجلوس والراحة وبصورة مناسبة، وأن تكون أماكن الراحة محجوبة مناسبة كافية.

وعلى النساء العاملات واجب الإحتشام والتستر والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية في المجتمع. [2] وفي ذلك نصت المادة (158) من نظام العمل السعودي على أنه :" على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لإستراحتهن.".

ثم كان الإلتزام الأهم في ذلك كله ما يتعلق من توفير أماكن العمل وتأمين الراحة فيها ما يتعلق بالمرأة العاملة، فقد ورد بنص المادة (159) من نظام العمل السعودي الجديد ما يتعلق بذلك وهي التي تحدثت عن دور الحضانة وفقاً لشروط وضمانات.[3]

فقد نصت المادة المشار إليها على أنه:" 1. على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فاكثر أن يهيء مكاناً مناسباً يتوفر فيه العدد الكافي من المربيات

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2012/3649 (هيئة خماسية) تاريخ 2012/12/11

منشورات مركز عدالة . كذلك قرارها رقم 2012/3649 وقرارها رقم 2012/3604.

(2) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي، ص 335.

(3) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 215.

لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست نوات وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشر فأكثر.

2.يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي مئة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشيء داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار كما يقرر نسبة التماليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.". ووفقاً للنص المذكور فإن على أصحاب العمل التزامات محددة تجاه المرأة العاملة فيما يتعلق بتوفير دور الحضانة، وهي على النحو التالي:

أولاً: صاحب العمل الذي يستخدم خمسين إلى مئة عاملة، وهذا يتوجب عليه فقط أن يوفر العدد الكافي من المربيات في مكان العمل، ويكون التزام صاحب العمل قائم هنا فقط حين يتوافر شرطين أثنين هما:

1. أن يكون لدى العاملات عشرة أطفال على الأقل.
2. أن تكون أعمارهم تقل عن ست سنوات.

ثانياً: أصحاب العمل الذين يشغلون أكثر من مئة عاملة، وهؤلاء يتسع التزامهم فلا يكتفى منهم توفير المربيات بالعدد اللازم، كما هو الحال في الحالة السابقة، بل لا بد أن يقوموا بإنشاء دور للحضانة لتضع العاملات لديهم أطفالهن فيهن، ولكن راعى النظام ظروف أصحاب العمل وركز على الهدف في توفير مكان لرعاية اطفال العاملات، فأجاز أن يتفق أكثر من صاحب عمل على توفير دار الحضانة المطلوبة بالشروط المقرر، كما أجاز لصاحب العمل عوضاً عن تأسيس دار الحضانة، وتحمل تكالي الانشاء والتعمير، ان يقوم بدلاً من ذلك بإستئجار حضانة واحدة تفي بالغرض.[1]

---

(1) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 214.كذلك الذنيبات، شرح قانون العمل، ص 136-137.

ويأتي نظام العمل السعودي الجديد منسجماً مع معايير العمل العربية التي ألزمت أصحاب العمل بتوفير دور الحضانة لرعاية أبناء العاملات، وقد تبنت الإتفاقيات العربية التوجه العالمي بذات الخصوص، من ذلك الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976. [1]

وعطفاً على ذلك فإن التشريعات العمالية على مستوى الاتفاقيات الدولية ورغم أنها عنت بحماية الأمومة والطفولة، إلا أنها لم تبحث في توفير دور الحضانة لرعاية أطفال العاملات الصغار، باعتبار ذلك التزم على عاتق أصحاب العمل، فذلك يشكل إرهاق عليهم.

بل أن تلك الاتفاقيات الدولية أورد الأمر على أنه توصية لأصحاب العمل لتحقيقها، دعماً لبيئة العمل، وتعزيزاً وتشجيعاً لعمل المرأة بصورة محددة خاصة في القطاعات التي لا يعمل فيها إلا النساء كالمستشفيات ودور الرعاية الاجتماعية.

فالتوصية الدولية رقم (195) لعام 1952 بشأن حماية الأمومة والطفولة دعت الى فتح دور الحضانة لأبناء العاملات، وأن يكون ذلك خارج أماكن العمل، وأن تكون كلف الإنشاء على عاتق أصحاب العمل، أو نفقات التأمينات الإجتماعية[2]

وفي إتفاقية العمل العربية لعام 1975 وتحديداً في المادة الثامنة، ومثلها المادة السبعون من الإتفاقية العربية لعام 1976 ، والتي تنص على أنه في المنشآت التي تشغل عدد كبير من النساء ولم تتحدث عن عدد معين فإن أصحاب هذه المنشآت عليهم أن يقيموا بمفردهم أو بالاشتراك مع غيرهم من المنشآت الأخرى التي تشغل نساء دور مناسبة للحضانة، على أن يترك للتشريعات الوطنية أمر تحديد شروط وأسس تشييد تلك الدور. [3]

وأرى في ذلك أن مصلحة العمل كأساس معتبر تدور وجوداً وعدماً مع تحقيق مصالح العامل القائم عليه، وأن ذلك يتطلب من أصحاب العمل على الدوام

---

(1) عبدالمحسن، الحماية القانونية لتشغيل المراة في تشريعات العمل العربية ، ص 31.

(2) عبدالمحسن، الحماية القانونية للمراة في تشريعات العمل العربية، ص 32.

(3) عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، ص 34.

السعي لتلبية إحتياجات العمال العامة والخاصة وبما يحقق الاستقرار النفسي لهم، بحيث ينعكس ذلك على الإنتاجية كماً ونوعاً، وأن ذلك يحتم بالضرورة تهيئة أصحاب العمل بيئة مناسبة لتشغيل النساء تراعى فيها تحقيق أستقرار عاطفي ونفسي لهن بقرب أبنائهن اليهن أثناء العمل ضمن بيئة مناسبة، وتخصيص أوقات يقضينه مع أبنائهن وفقاً لمقتضيات وطبيعة العمل.

في قانون العمل الأردني راعت النصوص توفير بيئة عمل مناسبة للمراة وكان من ذلك تحقيق الامان والإطمئنان النفسي للعاملات حيث كرست المادة (72) من قانون العمل التزام على عاتق أصحاب العمل يقضي بوجوب توفير دار لتقديم الرعاية اللازمة لأطفال العاملات.

حيث تنص المادة المشار اليها على أنه:

" على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن أربع سنوات، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.".

ويلاحظ على النص السابق أن التزام أصحاب العمل الموصوف بالنص من حيث توفير دار رعاية مناسبة مزودة بمربية مؤهلة يتطلب توافر جملة من الشروط هي:

1. أن يكون صاحب العمل ممن يستخدم عشرين عاملة فأكثر.
2. توفير مربية مؤهلة لرعاية الاطفال.
3. أن لا تزيد أعمار الاطفال عن أربع سنوات.
4. أن لا يقل عدد الاطفال عن عشرة.

3.1.1.4 عدم جواز فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو تمتعها باجازة.

ذلك أن المرأة العاملة بحاجة للعناية والرعاية خصوصاً وهي تتعرض لظروف طبيعية ذات أهمية لحياة المجتمع وبقائه وهي قيامها بدورها في إنجاب الأطفال وتربيتهم ورعايتهم، وبالتالي يجب أن لا يكون قيامها بواجبها الإجتماعي

الفطري سبب لتعرضها لجزاء على مستوى العمل يصل الى حد فصلها منه لهذا الظرف خاصة، وأن المرأة في هكذا ظرف تكون بحاجة لمصدر دخل لها ولجنينها ثم لطفلها بعد الولادة.

وفي المادة (155) من نظام العمل السعودي نص على أنه :" لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع." وليس في النص ما يشير الى الى وجود مثل هذا الالتزام على صاحب العمل أثناء فترة حمل المرأة وهو أمر نهيب بمنظمنا أن يتنبه له وأن يقيد سلطة صاحب العمل تجاه المرأة أثناء فترة الحمل رعاية لها ولجنينها خاصة انها في تلك الفترة تمر بظروف تستدعي التنبه لها ومراعاتها.

وبالمقارنة مع قانون العمل الأردني وضع المشرع معياراً محدداً للفصل التعسفي ميز بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة فجعل توافر أحدى الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل أو إذا تم توجيه الاشعار شروط لانهاء عقد العمل غير محدد المدة دون أن يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً، ثم أورد المشرع الأردني ثلاثة استثناءات نصت عليها المادة (27/أ) حيث يعتبر إنهاء صاحب العمل للعقد فيها فصلاً تعسفياً لو تم الإنهاء بإشعار، ومن هذه الحالات، المرأة العاملة الحاملة ابتداء من الشهر السادس من حملها، أو خلال إجازة الأمومة.[1]

2.1.4 **حقوق المرأة العاملة عند انتهاء عقد العمل.**

كان الحديث فيما مضى في أهم الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة أثناء سريان عقد العمل، وتحقيقاً لمزيد من الضمانات المطلوبة لتشغيل النساء يأتي هنا

---

(1) قرار تمييز حقوق، محكمة التمييز الأردنية رقم 2007/1348 تاريخ 2007/12/26. حول عدم جواز فصل العامل اثناء فترة الاجازة المرضية.انظر المادة (27) من قانون العمل الاردني

الحديث عن الحقوق التي تثبت للمرأة العاملة عند انتهاء عقد العمل وهي ما يتعلق بمنح شهادة الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة وعلى النحو التالي:

أولاً: منح العاملة شهادة خبرة.

أوجبت المادة (64) من نظام العمل السعودي الجديد صاحب العمل بمنح العاملة التي تنتهي خدماتها لديه شهادة خبرة، وفقاً للأسس والشروط الوارد بالنص المذكور، والذي فيه ما نصه:" يلزم صاحب العمل عند إنتهاء عقد العمل بما يأتي:

1. أن يعطى بناء على طلبه شهادة خدمة دون مقابل يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الاخير ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء الى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه.
2. أن يعيد اليه جميع ما أودعه من شهادات ووثائق.".

هذه المادة تتحدث عن التزامات صاحب العمل تجاه العامل عند انتهاء عقد العمل، وهي توجب على صاحب العمل أن يمهد الطريق للعامل للإنتقال الى عمل آخر، وفرصة أخرى وبلا تقييد، ويكون ذلك بوجوب منح صاحب العمل العامل شهادة خدمة تبين فترة العمل بدايته ونهايته، والمهنة التي عمل بها لدى صاحب العمل، ومقدار ما حصل عليه من ثناء أو حوافز أو مكافآت طيلة فترة العمل لديه. (1)

وربما تتضمن أيضاً معلومات وبيانات أخرى قد يطلبها العامل ويوافق عليها صاحب العمل، أو قد يرغب صاحب العمل بإضافة معلومات وبيانات اخرى تكريماً للعامل، كأن يشير صاحب العمل الى أثر العامل وأسلوب تنفيذه لمهامه على سير العمل وتطويره والنهوض به ونحو ذلك.

ولما كانت الشهادة المبينة تفصيلاتها فيما سبق هي حق للعامل بما يفهم منه أنها تحقق مزية له في عمله المستقبلي، فعلى العكس من ذلك، قد تكون فيها من الملاحظات ما قد يسيء الى العامل، ويقلل من فرص العمل المستقبلي المتاحة

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، ص 167.

أمامه، ولما كانت شهادة الخدمة لا بد وأن تكون منطقية حقيقية وواقعية، كان الإفتراض السابق متاحاً في الواقع العملي، ولهذا وجب على صاحب العمل حين تنظيم شهادة الخدمة بصورتها السلبية، أن يراعي إيراد الأسباب اللازمة لتبرير ما يدون فيها من ملاحظات سلبية بحق العامل. ولكن كيف يكون ذلك؟

إن من واجبات صاحب العمل أن يزود العامل بوثيقة تثبت عمله لديه، وفترة العمل والمهنة التي عمل بها، وهي بيانات أساسية في شهادة الخبرة أو الخدمة، ولكن حين يتعلق الامر بالمزايا والمكافآة والرواتب والمهارات، ومدى إجادة العامل للعمل خلال فترة عمله لدى صاحب العمل، يختلف الأمر حينها، إذ يجب منح العامل مبرراً لما تدون بحقه من أمور سلبية لها تأثير عليه مستقبلاً، وعلى ذلك تأكيد مصداقية الملاحظات السلبية، وتنبيه صاحب العمل الى تحري الدقة والموضوعية والواقعية عند ايراد أي من تلك الملاحظات السلبية، وبالمقابل تمكين العامل من إبداء وجهة نظره في تلك الملاحظات، والدفاع عن نفسه أمام صاحب العمل الجديد، والمطالبة بأية تعوضات عن إي إساءة يمكن ان تدس له من صاحب العمل السابق، وبصورة غير حقيقة وغير واقعية.

ويتفرع عن هذا الالتزام بموجب النص التزام وثيق الصلة به، وهو وجوب أن يعيد صاحب العمل للعامل ما أودعه إياه سابقاً عند بداية العلاقة التعاقدية من وثائق ومستندات ، أو ما سبق أن أستحق للعامل من تلك الشهادات والوثائق ذات الأهمية لتبرير كفاءة العامل، كالشهادات العلمية وشهادات الخبرة وشهادات التحصيلات العلمية الفنية والتطبيقية، وأي شهادات أخرى تنسب للعامل، وذلك لتمكينه من السعي لإيجاد فرصة عمل أخرى ربما أكثر له مناسبة، ولا يقبل من صاحب العمل التنصل من هذا الالتزام الذي ميثل حقاً راسخاً للعامل، على ان يكون تنفيذ صاحب العمل لهذا الالتزام فوري، بمعنى أن يتم فور انتهاء علاقة العمل بينه وبين العامل، وأن لا يلتفت في تنفيذه لهذا الالتزام الى سبب إنتهاء علاقة العمل مع العامل، سواء كان ذلك بصورة توافقية أو بلا رغبة منه. [1]

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي، ص 167.

في قانون العمل الأردني أورد المادة (30) منه ما يلي:"على صاحب العمل ان يعطي للعامل عند إنتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق شهادات أو ادوات." .

ويتضح من هذا النص أن منح العامل شهادة الخبرة (شهادة الخدمة) هو التزام ملقى على عاتق صاحب العمل، وأن المشرع حين فرض هذا الالتزام على صاحب العمل لم يتركه مطلقاً فضفاضاَ، بل بين مشتملاته بما يضمن تحقيق الغاية والهدف منه، ومن ذلك أن النص المشار اليه حدد مجموعة البيانات التي يجب أن ترد في شهادة الخبرة، على أن ذلك لا يمنع من قيام صاحب العمل بإضافة أي بيانات أخرى لشهادة الخبرة وفقاً لمقتضى الحال.

وقد حكمت مكمة التمييز في ذلك بأنه[1]: " إن المادة (30) من قانون العمل تلزم رب العمل ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناءا على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها لذلك فان الزام المميزة باصدار شهادة خدمة للعامل المميز ضده امر لا يخالف أحكام القانون يستوي في ذلك حال تقديم البينة على امتناع رب العمل عن اصدار شهادة الخدمة أو عدم تقديم البينة على ذلك ما دام ان رب العمل ملزم قانونا باصدار هذه الشهادة .

ثانياً: مكافأة نهاية الخدمة.

تعرف المكافأة بصورة عامة بأنها ما يعطيه صاحب العمل للعامل من مبالغ نقدية، أو اداءات عينية علاوة على حقوقه الأخرى، جزاءً على امانته وإخلاصه وتفانيه في العمل. [2]

---

(1) وفي ذلك قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية في قرارها رقم 1999/2738 (هيئة خماسية) تاريخ 2000/5/14 المنشور على الصفحة 301 من عدد المجلة القضائية رقم 5 بتاريخ 2000/1/1 .

(2) منصور، محمد حسين، قانون العمل، الدار الجامعية الجديدة، القاهرة، 2007، ص 355.

ومن هذا المفهوم يمكن تلمس معنى مكافأة نهاية الخدمة بإعتبارها ما يدفعه صاحب العمل للعامل علاوة على حقوقه الأخرى بموجب العقد، ويكون ذلك عند انتهاء علاقة العمل، ولو بالاستقالة، وتاتي المكافأة بصورتها من مبالغ نقدية محسوبة على أساس أجر العامل الأخير أو بالمجمل أية تقدمات أخرى عينيه أو سواها. [1]

على أن العلة من إقرار المكافأة كحق للعامل يستحق عند انتهاء علاقة العمل هو في توفير مبلغ بين يدي العامل يستعين به على قضاء حوائجه ريثما يستطيع العثور على عمل جديد آخر، ولهذا قيل بحق أن المكافأة لا يجوز أن ترتبط فقط بحالات انهاء عقد العمل بصورة رضائية إذ يمكن أن تصرف ولو أنهي العقد من أحد الاطراف بصورة مستقلة. [2]

نصت المادة (84) من نظام العمل السعودي الجدي على أنه :" إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع الى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويتخذ الأجر الاخير أساساً لحساب المكافأة ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.".

وهذا في الأحوال التي تنتهي فيها خدمة العامل لدى صاحب العمل نهاية طبيعة[3]، ولكن قد يقدم العامل استقالته، ويلجأ الى حق إنهاء العقد مع صاحب العمل نهاية غير طبيعية، فكيف يكون له أستحقاق بمكافأة نهاية الخدمة، وهي أصل من أصول مجازاة العامل من قبل صاحب العمل، علاوة على الحقوق المباشرة التي يستحقها بموجب العقد؟

لم يغفل نظام العمل السعودي هذه المسألة، ولم يشأ أن يحرم العامل من المكافأة حتى في تلك الحالات التي يلجأ فيها العامل الى إنهاء العلاقة التعاقدية مع

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي، ص 209.

(2) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 352.

(3) الذنيبات، شرح قانون العمل، ص 216.

صاحب العمل من قبله مباشرة، بتقديمه لإستقالته، ولعل علة ذلك في أن المنظم العمالي السعودي نظر الى مكافأة نهاية الخدمة على أن أساس إستحقاقها على عمل العامل لدى صاحب العمل فقط، ولهذا كان قياسها في المادة (84) بوحدات زمنية تختلف قيمتها بإختلافها. (1)

وفي ذلك كانت المادة (85) من نظام العمل السعودي الجديد التي تنص على أنه:" إذا كان إنتهاؤ علاقة العمل بسبب إستقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها على سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.".

رغم النص المشار اليه، وإعتبار المكافأة بموجبه حبيسة مدد الخدمة، إلا أن نظام العمل السعودي أقر بحق العامل بمكافأة نهاية الخدمة، ولو بنسبة جزء من الكل، وإن كان الواجب أن يمنح العامل مكافأة نهاية الخدمة حتى رغم أن إنتهاء علاقة العمل تم بتقديمه لإستقالته لوقوع ذلك ضمن نطاق غاية وهدف المكافأة. (2)

ومع ذلك يتبين انه يشروط لإستحقاق المكافأة بالإستقالة شرطين هما:

1. إنتهاء علاقة العمل بالإستقالة.

2. وجود خدمة للعامل لدى صاحب العمل لا تقل عن سنتين لدى صاحب العمل.

كما يستحق العامل في غير حالات الاستقال مكافأة نهاية الخدمة عن أجزاء السنة نسبة من عموم المكافأة المستحقة ككل.

ورغم الأحكام السابقة، إلا أن نظام العمل السعودي عاد ليعترف للعامل الذي إنتهت علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل بالحصول على مكافأة نهاية الخدمة كاملة ووفقاً للأجر الأخير في حالة القوة القاهرة.

فقد نصت المادة (87) من نظام العمل السعودي الجديد على أنه:" إستثناءً مما ورد بالمادة الخامسة والثمانون من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حال ترك

---

(1) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 354.

(2) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي، ص 208.

العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن ارادته كما تستحقها العاملة إذا انهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.".

وفي النص بالملاحظة حكمان هما:

الأول: عام كرس للعامل ذكراً كان أو أنثى، وهو إستحقاق كامل مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس مدة الخدمة والأجرة الأخيرة.

الثاني: خاص وهو ما يهمنا هنا، وهو حكم متعلق بالمرأة العاملة، حيث أعطى النص المشار اليه للمرأة العاملة الحق بالحصول على كامل المكافأة رغم ان العلاقة التعاقدية تنتهي مع صاحب العمل بتقديم الإستقالة وذلك يكون فقط في حالتين؛ ربطت الأولى بالمدة والثانية بالواقعة وهما :

1. تقديم المرأة العاملة لإستقالتها، وتركها العمل خلال ستة أشهر تاريخ عقد زواجها، وفي ذلك توفيق بين حياة المرأة في بيتها وتوافقها مع زوجها، وحماية لحقوقها ومطالبها تجاه صاحب العمل.
2. تقديم المرأة العاملة لإستقالتها وتركها للعمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها، وفي ذلك تكريس لإهتمام نظام العمل بحالة المرأة العاملة الأم، وحماية وصيانة للأولاد، الذين قد يكونون بحاجة لوالدتهم طوال الوقت، فلا يكون لحرمان المرأة العاملة من حقها بمكافأة نهاية الخدمة مانع بين تلبية المرأة العاملة لواجبها تجاه أولادها، وخوفها من إنتقاص أو حتى ضياع حقوقها العمالية بعضها أو جظء منها، فكان حكم النص منطقي ولازم. [1]

بقيت الإشارة الى ان مكافأة نهاية الخدمة لا تعتبر تعويضاً للعامل، بل هي حق له، وهي لا تتطلب لإستحقاقها شيء آخر غير مدد الخدمة، ولا ينبغي إصابة العامل بضرر لصرفها له، كما أنها لا تمنع العامل حتى مع حصوله عليها من مطالبته بصفة مستقلة بالتعويض عن أي ضرر طالما كان له موجب. [2]

---

(1) الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 215.

(2) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي، ص 356. كذلك الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص 357.

تشريعات عمالية أخرى قيدت من حق العامل في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة بعدم الخضوع لتشريعات التأمينات الإجتماعية، ومن ذلك ما يرد بقانون العمل الأردني الذي حرم العامل الذي تنتهي خدمته لدى صاحب العمل من تقاضي مكافأة الخدمة أو أي جزء منها إذا كان مشتركاً بالضمان الإجتماعي.

فقد نصت المادة (32) من قانون العمل الأردني على أنه :"يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لاي سبب من الاسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على اساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه اما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على اساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته و إذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوما كانها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة.".

ويبقى مسلك نظام العمل السعودي الجديد أفضل مما سبق إيراده ضمن نصوص قانون العمل الأردني إذ فيه صالح للعامل وتقدير أكثر.

على نطاق دولي، كانت إتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كاف أشكال التمييز ضد المرأة، والتي أوجب أن تنص التشريعات العمالية الوطنية، على أن تمنح المرأة العاملة مكافأة مساوية للرجل عند إنتهاء عملها لدى صاحب العمل. [1]

ثم هناك الإتفاقية الدولية لعام 1958 والتي حظرت التمييز في المهن والوظائف بين الرجل والمرأة، وهي وغيرها من الإتفاقيات التي أشارت الى تنظيم عمل المرأة، ومن ذلك وجوب منحها مكافأة نهاية الخدمة. [2]

---

(1) عبدالمحسن، الحماية القانونية للمرأة العربية في تشريعات العمل العربية، ص 5.

(2) للإستزاده حول اتفاقيات العمل الدولية أنظر رسلان، نبيل، المركز القانوين للمرأة في تشريعات العمل، مجلة روح القانون، جامعة طنطا، طنطا، 1993، ص 18. كذلك حمودة، منتصر سعيد، الحماية الدولية للمراة، دون دار نشر، 2007. فهمي، خالد مصطفى، حقوق

على مستوى التشريعات والاتفاقيات العربية كانت الإتفاقية العربية لعام 1966 بشأن مستويات العمل، والإتفاقية العربية لعام 1976 بشأن مستويات العمل، وهاتان الاتفاقيتان كرستا المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في مستويات العمل. [1]

وعليه، فإن في إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مستويات العمل، وعدم التمييز خير حماية للمرأة العاملة، لأن فيه مراعاة لظروف المرأة العاملة، وعدم تعالي الرجل عليها بغير مبرر أو داع، ومنح للمرأة العاملة لفرص متكافئة للعمل والتدرج فيه على أساس الكفاءة لا التمييز، خصوصاً في مجتمعات ذكورية تقدم الرجل على المرأة في شتى المجالات، وبلا مبرر مقبول.

2.4 جزاء مخالفة صاحب العمل التزاماته تجاه المرأة

إن أمر مراعاة حقوق المرأة العاملة، ومدى الإلتزام والتقيد بها من قبل أصحاب العمل يحتاج الى منظومة من الأجراءات التي تبين الجهة المكلفة بالتحديد بمراقبة تطبيق تشريعات العمل من جهة، ثم إجراءات تتعلق بضمانات الالتزام بتشريعات العمل من قبل أصحاب العمل أنفسهم من جهة أخرى، ولهذا عينت معظم التشريعات العمالية جهة محددة تعني بمراقبة المنشآت العمالية ورصد المخالفات عند وقوعها، ورفعها الى الجهات المختصة لإتخاذ الأجراء القانوني المناسب.

وعليه، فإن فرض الجزاءات على أصحاب العمل عند تحقق المخالفات يستتبع البحث في أمرين؛ التفتيش على العمل من جهة، ثم فرض الجزاءات الجزائية والمدنية ونحوها عند تحقق المخالفة وعلى النحو التالي:

المراة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الاسلامية والتشريع الوضعي، دون دار نشر، دون تاريخ نشر.

(1) رشاد، أحمد، شرح قانون العمل البحريني، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، 2010، ص 186.

1.2.4 التفتيش.

التفتيش في التشريعات الجزائية إجراء من إجراءات التحقيق التي تهدف الى استقصاء الجريمة والبحث عن فاعليها وجمع أدلة إثباتها، وهو قريب من التفتيش المقصود على مستوى تشريعات العمل، فقد أوجبت تشريعات العمل ومنها نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني والتشريعات العمالية المقارنة وضع قواعد منظمة للتفيش على المنشآت العمالية واماكن العمل المختلفة لغايات متباينة، فمنها ضمان تطبيق أحكام التشريعات العمالية والتزام أصحاب العمل بها، ومنها التحقق من وصول العمال لحقوقهم.

ثم محور آخر يلامس التفتيش على مستوى التشريعات الجزائية وهو التفتيش الذي يأتي على أثر شكوى بمخالفة منشأة عمالية أحكام القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات العمالية الخاصة بتنظيم العمل وحقوق العمال، فيكون هدف التفتيش هنا البحث عن حقيقة المخالفة المبلغ عنها، ثم ضبطها وجمع أدلة اثباتها تمهيداً لتحقيق المساءلة الجزائية لمرتكبها.

بينت نصوص نظام العمل السعودي الجديد أحكام وقواعد التفتيش على العمل ومرافق وأماكن العمل، ويهدف التفتيش الى تحقق جملة من الغايات ذات علاقة بتشريعات العمل من جهة، وأخرى تتعلق بضمانات حصول العمال على حقوقهم.

وقد كانت العلة بادية بسن تشريعات خاصة بالتفتيش على العمل في أن من الملاحظ أن تكريس أحكام خاصة بتشغيل النساء لا يمكن أن يؤدي دوره في الواقع العملي ما لم توجد جهة معنية بالتفتيش على المنشآت التي تشغل النساء بغية الوقوف على مدى التزام أصحاب العمل بتشريعات العمل الخاصة بالنساء. [1]

وفي ذات الإتجاه جاءت المادة (61) من نظام العمل السعودي على واجبات أصحاب العمل في تنفيذ القرارات والأحكام الخاصة بشئون العمل فنجدها تنص على أنه:" 3. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.".

---

(1) أنظر مقررات مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والاربعون، 1964، التقرير الأول.

كما نصت المادة (194) من نظام العمل السعودي الجديد على أنه: " يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر الوزير قراراً بتسميتهم وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.".

ليس هذا فحسب، بل أورد نظام العمل السعودي عقوبات جزائية على كل من يحول دون قيام الموظفين المختصين بعملهم وفقاً لأحكام نظام العمل والتشريعات والقرارات المتعلقة به، فهذه المادة (237) من النظام تكرس ذلك نصاً تشريعياً واضحاً بقولها:" مع عدم الإخلال بما تقرر الانظمة الأخرى من عقوبة خاصة بحق من يحول دون قيام موظف بأعمال وظيفته، يعاقب كل من يخالف أحكام المادة التاسعة والتسعين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمس الاف ريال ولا تزيد على عشر الاف ريال.".

مقابل ذلك في قانون العمل الأردني، جعلت مهام التفتيش لوزارة العمل، وفي ذلك نصت المادة (5) من القانون على أنه:" تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون.". ثم قررت المادة (3) من نظام مفتشي العمل الأهداف التي سعى إليها المشرع من إقرار التفتيش في قانون العمل، ثم من صياغة آلياته في نظام مفتشي العمل وحددت بما يلي:

أ . التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم .

ب. تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن مراعاة الأحكام القانونية.

ج. تشجيع التعاون بين أصحاب العمل وجمعياتهم من جهة والعمال ونقاباتهم من جهة أخرى وذلك في سبيل تحسين العلاقات الانسانية والاسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية.

د. الإهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل.

هـــ. جمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك عدد العمال وفئاتهم وحاجاتهم التدريبية وأي أمور أخرى تتعلق بشروط الاستخدام.

ولتحقيق التفتيش بالمعنى المقصود في التشريع لا بد من تنظيم له يراعي ما يلي:

أولاً: إيجاد إدارة متخصصة للتفتيش لديها المام بالواجبات والمهام والمسئوليات المتعلق بعملية تفتيش متكاملة وشمولية. [1]

ثانياً: هيئات التفتيش وتتضمن مجموعة كافية من المفتيش على ظان تبين لهم مهامهم ودورهم واليات عملهم بشكل واضح في تشريعات العمل.

ثالثاً: بيان واضح لسلطات المفتشين، وأسس قيامهم بعملهم. [2]

ونظراً لأهمية التفتيش ودوره في مراقبة حسن تطبيق وتنفيذ تشريعات العمل، والوقوف على حماية حقوق العاملين وتحديداً النساء منهم، وهن بحاجة أكثر الى الرعاية والعناية والمراقبة، نظراً لما أفرده نظام العمل بحقهن من أحكام خاصة، واستثناءات مخصوصة تحتاج الى الزام أصحاب العمل بها، وليس من سبيل لضمان ذلك بغير التفتيش المهني المحترف.[3]

وقد أسند النص السابق في نظام العمل السعودي الجديد للوزير؛ أي لوزير العمل مهمة تسمية المفتشين المكلفين بتفتيش العمل، ولكون مهمة التفتيش حساسة ذات غايات كبيرة وخطيرة تنعكس على مهمة التسمية، فقد أحيط أمر تسمية المفتشين وتحديد مهامهم بالعناية والدقة، ويبدو ذلك من خلال بيان مواصفات وشروط تحديد المفتشين من جهة، ثم في بيان مهامهم وإختصاصاتهم وصلاحياتهم من جهة أخرى.

أولاً: الشروط المطلوبة فيمن يعين مفتشاً.

---

(1) أنظر المادة (4) من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تنظيم العمل.

(2) أوضحت اتفاقية العمل الدولية رقم (81) المسألة في المادة (13) منها حين اوجبت تخويل مفتشي العمل السلطات الكافية التي تخولهم أزالة نواحي القصور والخلل التي تلاحظها في بيئة العمل المكلفين أمر التفتيش عليها بما في ذلك الطلب من الجهات القضائية المختصة إتخاذ الإجراءات الكفيلة بازالة المخالفات الضارة ولو إقتضى الأمر استعمال القوة.

(3) الفوزان، التلعيق على نظام العمل السعودي الجديد، ص 401.

عالجت المادة (195) من نظام العمل السعودي الجديد الشروط الواجب توافرها فيمن يعين مفتشاً للعمل وقد حددتها بما يلي[1]:

1. أن يكون المفتش متصفاً بالحياد التام.
2. أن لا تكون له أي صلة بالمنشأة التي يقوم بتفتيشها.
3. أن يكون قد إجتاز فحصاً مسلكياً بعد أن يكون قد قضى فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً. [2]

ومن ملاحظة شروط التفتيش السابقة، فإنها تتلخص في صفة واحدة تتعلق بالحياد والنزاهة، حتى أن الدورة التدريبية المقرر شرطاً لتعين المفتش، عاد النص ليربطها بالحياد والنزاهة، حين قرر أنها دورة تدريبية مسلكية، وظاهر التعليق هنا أن الشروط خلت من أي إشارة الى التأهيل، بمعنى لم يرد كشرط في تسمية المفتش مسألة مؤهلاته الفنية والعلمية.

فإذا كان المفتش معني بالتفتيش على أماكن العمل وملحقاته، وفي مهن وأعمال مختلفة متباينة، تخضع لأحكام وشروط ومتطلبات مختلفة هي الأخرى، فليس بالإمكان تنفيذ تفتيش صحيح متقن لا يقوم به مؤهل بالتفتيش فنياً، قادر على تحديد مقدار التزام صاحب العمل بشروط العمل، ودرجات السلامة فيه، ثم القدرة على تحديد المخالفة على وجه الدقة.

ثم يتوسع نظام العمل السعودي الجديد في شرط الحياد والنزاهة، حين يقرر أنه إذا عين المفتشون وجب أن يقسموا اليمين قبل مباشرتهم أعمالهم أما الوزير، بأن

---

(1) الرحاحلة والخالدي، شرح نظام العمل السعودي الجديد ص 244.

(2) قضت المادة (7) من اتفاقية العمل الدولية رقم (81) بأنه مع مراعاة الشروط والاحكام الواردة في التشريعات الوطنية ذات العلاقة بالعمل وتنظيمه والقواعد والشروط المتعلقة بالتعيين في الوظائف العامة يكون الاعتبار الوحيد في تعيين المفتشين وإسناد مهام التفتيش لهم هو مدى كفاءتهم على القيام بواجبات وظيفتهم وتركت الوسائل التي يمكن من خلالها التحقق من كفاءة المفتشين للتشريعات الوطنية.

يؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص، وألا يفشوا أي سر صناعي أطلعوا عليهم بحكم عملهم. (1)

على أنه لا بد من منح المفتشين صفة الضبطية القضائية التي تمكنهم من تنفيذ مهامهم الوظيفة بإقتدار وجدارة، من حيث التفتيش والضبط، ثم في توفير المشروعية اللازمة لصحة ضبط المخالفات، وبالتالي سلامة توقيع العقاب المدني والجزائي على المخالفين من أصحاب العمل لاحقاً، وذلك في محلة تحريك دعوى الملاحقة الجزائية أو الملاحقة المدنية من العامل أو وزارة العمل في مواجهة صاحب العمل. (2)

وقد أكدت على مسألة تمتع المفتشين بصفة الضبطية القضائية تشريعات العمل العربية ومنها قانون العمل الأردني، فقد نصت المادة (9) من قانون العمل الأردني على أنه:

" أ . يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لافراد الضابطة العدلية بموجب قانون اصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك.

ب. للمفتش الطلب من صاحب العمل ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه انذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه ان يقرر اغلاق المؤسسة لحين ازالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشانها.

ج. تحكم المحكمة على المخالف بازالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الادنى لاي سبب من الاسباب التقديرية المخففة.".

---

(1) وهو عين ما انتهجه قانون العمل الأردني في المادة (6) منه ونصها: " يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش ان يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقسم بان يؤدي عمله بامانة واخلاص وان لا يفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله.".

(2) الفوزان، التلعيق على نظام العمل السعودي الجديد، ص 402.

وبموجب نظام مفتشي العمل لعام 1996 الصادر بموجب المادة (7) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته فقد وجدت مديرية التفتيش في مركز وزارة العمل، وفي مراكز مديريات العمل الأخرى وحددت للمفتيش بموجب أحكام هذا النظام مهام وواجبات محددة غايتها رقابة حسن تطبيق نصوص العمل ورعاية مصالح العمال، والوقوف على كل مخالفة لذلك وتعديلها ومحاسبة مرتكبها وفقاً لأحكام القانون.

وقد أشترطت المادة (4) من نظام مفتشي العمل[1] فيمن يعين مفتشاً جملة من الشروط وهي:

1. أن يكون قد حصل على الدرجة الجامعية الأولى على الاقل .
2. أن يكون قد إشترك في دورة تدريبية واحدة على الأقل وفقاً للبرنامج الذي تضعه الوزارة .
3 . ان يكون قد تدرب ميدانياً على أعمال التفتيش لمدة ستة أشهر بمرافقة مفتش عمل.

على أنه ووفقاً لأحكام نظام مفتشي العمل يزود المفتش ببطاقة صادرة عن الوزارة تفيد بصفته بإعتباره مفتشاً للعمل يعمل تحت مظلة وزارة العمل، وتكون معيناً له على قيامه بمهام عمله بصفة رسمية.

---

(1) وهو نظام مفتشي العمل الأردني رقم (65) لسنة 1996 وتعديلاته المنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم (4161) على الصفحة رقم (3663) تاريخ 1996/10/31. والذي حل محل نظام مفتشي العمل لعام 1963.

ثانياً: مهام المفتشين. [1]

يتولى المفتشون وفقاً لأحكام المادة (196) من نظام العمل السعودي الجديد[2] المهام الرئيسة التالية:

1. مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم.
2. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.
3. إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة على معالجتها وإقتراح ما يلزم لذلك.
4. ضبط مخالفات أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له.

وتسهيلاً لقيام المفتشين بمهامهم السابقة، وإضطلاعهم بتحقيق غايات التفتيش على منشآت العمل المختلفة، فقد منحهم النظام؛ أي نظام العمل السعودي الجديد صلاحيات وسلطات تمكنهم من دخول منشآت العمل محل التفتيش، وفي كل الأوقات ليلاً أو نهاراً، وبلا إستئذان أو إشعار سابق، وذلك ليتمكنوا من ضبط المخالفات على حقيقتها، ورفعها الى الجهات المختصة المعنية بتوقيع الجزاء على صاحب العمل.

---

(1) حددت اتفاقية العمل الدولية رقم (81) في المادة (3) مهام المفتشين والتي من بينها على وجه الخصوص كفالة تطبيق سليم ومتوافق ومقصد التشريع لسائ التشريعات المنظمة للعمل وحماية العاملين أثناء قامهم بعملهم ومن ذلك حماية الاجور ومراقبة تطبيق قواعد السلامة العامة والصحة العامة والترفيه وإستخدام النساء للعمل في المنشآت بالإضافة الى دور إيجابي للمفتشيت يتمثل في تزويد أصحاب العمل لاإرشادات والنصائح الفنية اللازمة لحسن تنفيذ قواعد العمل والالتزام بتشريعاته على اكمل وجه وإبلاغ الجهات المعنية بأي قصور او خلل لتفاديه بالطرق اللازمة والصحيحة وخلال مدد محددة تراعي مصلحة العامل اولاً ثم مصلحة المنشأة التي رصدت اوجه القصور لديها.

(2) أنظر نظام العمل السعودي الجديد. كذلك الرحاحلة والخالدي، شرح نظام العمل السعودي الجديد، ص 246.

ثم منحهم النظام صلاحيات فحص أو التحقق من سلامة تنفيذ أصحاب العمل لأحكام النظام والقرارات الصادرة بمقتضاة، ويشمل التحقيق سؤال العمال وأصحاب العمل والشهود الآخرين عن أي ملاحظة يرصدونها، بغية التحقق منها والوقوف على حقيقتها، سواء كان رصد المخالفة بصورة مباشرة، أو بناء على إبلاغ من الغير، بالإضافة الى صلاحية الحصول على عينات وفحصها، وتحرير تقارير بنتائج ذلك كله. (1)

كما يجوز للمفتشين الإطلاع على سائر الدفاتر والسجلات المتعلقة بالعمل بغية الوقوف على مخالفات العمل، وإثبات عدم الإلتزام من قبل أصحاب العمل بتشريعات العمل والقرارات واللوائح الصادر بتنظيمه.

وبالرجوع الى أحكام اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي فقد قسمت مهام المفتشين الى ثلاثة مهام هي:

أولاً: مهام رقابية.

إذ يقوم المفتشون من خلال تنفيذهم لمهامهم الرقابية برقابة حسن تطبيق أصحاب العمل لتشريعات العمل الوطنية، واللوائح والقرارات الوزارية الصادر بمقتضاها، بالإضافة الى تطبيق الأحكام الخاصة بالعمل ضمن أحكام الانظمة العمالية النافذة في المملكة.

ويتفرع عن هذه المهام قيام المفتشين بدورهم في رقابة سلامة تطبيق النظام، بالنسبة للأحاكم الخاصة بتشغيل النساء، من حيث ظروف العمل والأجر والالتزام بأدوات السلامة العامة، وتوفير مستلزمات العمل للعاملات، والتفتيش على دور الحضانة وأماكن الراحة، ومدى تناسبها مع صريح مطلب التنظيم لصالح المرأة العاملة.

---

(1) فخري، عاطف، الدليل الابجدي في شرح نظام العمل السعودي،مطبوعات تهامة، السعودية، 1982، ص 100 وما بعدها.

ويستتبع الأمر بالضرورة رصد المفتشين لأية مخالفة لذلك كله، فإن تم رصد أي مخالفة وجب رفعها الى الجهات المعنية، وذلك تمهيداً لإتخاذ الأجراءات القانونية اللازمة تجاه أصحاب العمل.

ثانياً: مهام توجيهية.

ليس كل دور المفتشين رصد للمخالفات، بقدر ما هو مساعد لأصحاب العمل وللعمال على حد سواء، مساعدة على تنفيذ وتطبيق نظام العمل، وما يتبعه من لوائح وقرارات وزراية بالصورة المطلوبة، والتي تحقق مصلحة العمال ومصلحة العمل في آن معاً، ولهذا يجهد المفتشون في مساعد العمال وأصحاب العمل على فهم النصوص والقرارات الوزارية لصادر بشأن تنظيم العمل وتسيير شئونه، وحسن تطبيق منظومته التشريعية وتفعيلها، فيتحاشون في المقابل الوقوع بالخطأ الموجب للعقاب. (1)

ويشمل الأمر توجيه النصح والإرشاد لأصحاب العمل لتفادي المخالفات وتجاوزها، وعدم الرجوع إليها، تفادياً للعقاب وفي جو يسوده التعاون والايجابية، سواء مع العمال أو مع اصحاب العمل. (2)

ثالثاً: مهام تقويمية.

منح نظام العمل واللائحة التنفيذية له المفتشين دور نموذجياً أوسع من مجرد التفتيش على العمل، إنه دور تقويمي يعنى بدراسة ومراقبة ظروف العمل، ومتطلبات آداء العمل وفقاً لظروف أصحاب العمل والعمال، وتحديداً العاملات من النساء، وبالتالي الخروج بنتائج ترفع بتقارير مضبوطة حول ما يمكن أن يتم تطويره على ظروف العمل، من حيث التشريعات ومن حيث الممارسات ونحوها، نهوضاً بالعملية كلها، وبما يحقق المصلحة للجميع.

---

(1) الفوزان، التلعيق على نظام العمل السعودي الجديد، ص 403.

(2) عبدالمجيد، يوسف عبدالعزيز، شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، الدار السعودية، السعودية، 1997، ص 29 وما بعدها.

ومن ذلك ما ورد بالفقرة الأخير من القرار الوزاري رقم 2473/1/1/ع والذي بدء بتطبيقه في 1426/5/22 ،[1] حيث كلفت وزارة العمل بمراجعة فعاليات تنفيذ القرار المعني بعمل النساء في محال المستلزمات النسائية، وتنظيم ظروف عملهن فيه، وأن تكون هذه المراجعة بشكل دوري، وأن يتم تحديثه في كلما أقتضت الحاجة، وفقاً لمستجدات سوق العمل، وما يستوجب من تطوير. [2]
ووفقاً لما سبق يبدو الآن واضحاً أن نظام التفتيش بصيغته المبينة أقام اقعاً قانونياً تشريعياً وتطبيقاً عملياً في كل منشاة صناعية أو تجارية أو خدمية لإعتبارين هما: [3]

الإعتبار الأول: أن العمال قد يحجموا فلا يبلغون عن مخالفات العمل التي تحدث في المنشأة التي يعملون فيها، ولو كانت تلك المخالفات تمسهم بذواتهم، وربما كان ذلك رهبة من صاحب العمل، أو خوفاً على ضياع العمل ذاته.

الإعتبار الثاني: أن العمل وخفاياه يحتاج الى متخصصين فنيين مهرة، قادرين على التفتيش بمهنية عالية، وكشف الخلل وإظهار المخالفات بصورة قد لا يستطيع رجال الضبطية القضائية العامة تحقيقها، فكان أنه لا بد من ضبطية قضائية مختصة بالعمل.

وبالمحصلة فإن سائر تقارير التفتيش التي تحرر من قبل المفتشين خلال السنة، وترفع الى الجهات المعنية لإتخاذ اللازم بشأنها يتم تجميعها والخروج منها بإحصائيات تبين سير العمل وواقع التطبيق، وحجم ونوع المخالفات، ومنها تلك التي تعتبر المرأة العاملة محلاً لها، وهو أمر يساعد على تحسين ظروف العمل، وتطويره لجهة عمالة النساء وتشغيلهن.

---

www.mol.gov.sa (1)

(2) انظر بذات الإتجاه القرار الوزاري رقم 2474/1/1 تاريخ 1432/8/10 ه ، والقرار الوزاري رقم 2702 تاريخ 1435/5/29.

(3) الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، ص403. كذلك الرحاحلة والخوالدة، شرح نظام العمل السعودي الجديد، ص 255.

ولا بد حتى يقوم المفتشون بعملهم من مراعاة القواعد والأجراءات التالية:

أولاً: التخويل بالتفتيش: وهو أمر نصت عليه إتفاقية العمل الدولية رقم (81) إذ أوجبت أن يباشر المفتشون عملهم بموجب تخويل بذلك من جهة مختصة، وأن يكون التخويل وفقاً لذلك خطياً محدداً وواضحاً. [1]

ثانياً: التفتيش المفاجيء غير المعلن عنه، وذلك لتحقيق عنصر المفاجاة الذي يؤمن الوقوف على حقيقة الأمر بلا تزييف ومواربة.

ثالثاً: مراعاة أسرار العمل في كل محل أو منشاة يدخلها المفتشون، سواءً كانت أسراراً صناعية أو تجارية. [2]

بالمقابل فقد نصت المادة (5) من نظام مفتشي العمل الأردني على ما يلي:" يقوم مفتش العمل بالتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في أماكن العمل وله في سبيل ذلك القيام بما يلي :

أ . القيام بزيارات شاملة لأماكن العمل في أي ساعة من ساعات العمل بمفرده أو مع أي موظف حكومي مختص وإخطار صاحب العمل أو من ينوب عنه بوجوده في المؤسسة إلا في الحالات التي يعتقد فيها بأن مثل هذا الإخطار لن يمكنه من الإطلاع على الأوضاع في المؤسسة .

ب. الإطلاع على أي سجلات أو كشوفات أو وثائق أخرى تتعلق بالعمل وأن ياخذ صوراً أو نسخاً عنها أو مقتطفات منها، وأخذ عينات من المواد المستعملة والمنتجة وتحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة العاملين في المؤسسة وسلامتهم وإخطار صاحبها بذلك .

---

(1) أنظر المادة (12) من الاتفاقية المشار اليها.

(2) حظرت المادة (15) من اتفاقية العمل الدولية رقم (81) على المفتشين إفشاء الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم ولو بعد انتهاء عملهم في التفتيش وأوجبت إفراد نصوص عقابية على كل من يخالف ذلك في التشريعات الوطنية. أنظر المادة (198) من نظام العمل السعودي الجديد مدار البحث والتفصيل.

ج. الطلب من صاحب العمل إتخاذ الأجراءات اللازمة لمعالجة النواقص في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل إذا كانت تشكل تهديداً لصحة العمال وسلامتهم والطلب منه إدخال أي تعديلات على الأجهزة أو الآلات أو التركيبات أو اساليب العمل وذلك خلال المدة التي يراها مناسبة لذلك .

د. إعداد تقرير بنتائج الزيارات بما في ذلك المخالفات في تطبيق الأحكام والأجراءات القانونية وأي تقارير أخرى تتعلق بأوضاع المؤسسات التي يزورها والنشاطات التي يقوم بها.".

على أن مفتشي العمل ولغايات تمكنهم من تحقيق غايات عملهم بضبط المخالفات، فقد منحوا بموجب المادة (9) من قانون العمل صفة الضابطة العدلية التي تمكنهم من دخول اماكن العمل بلا رضا من صاحب العمل، ثم ضبط المخالفات وإحالتها بتقارير يكتبونها خطياً الى المحكمة المختصة.

في ذلك نصت المادة المشار إليها على أنه:

" أ . يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لافراد الضابطة العدلية بموجب قانون اصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك.

ب. للمفتش الطلب من صاحب العمل ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه انذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه ان يقرر اغلاق المؤسسة لحين ازالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشانها.

ج. تحكم المحكمة على المخالف بازالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الادنى لاي سبب من الاسباب التقديرية المخففة.".

ويتضح من النص السابق أن نظام مفتشي العمل وضع بيد المفتش سلسلة متكاملة من الأجراءات التي يمارسها أثناء آداء واجباته، تبدأ بدخول أماكن العمل المستهدفه ولو كان ذلك بغير علم صاحب المنشأة محل التفتيش كلما كان ذلك ضرورياً للوقوف على حقيقة المخالفة، ثم إجراءات تكمل الدخول والتفتيش وهي

تتعلق بفحص المخالفة والوقوف على حقيقتها بالأدلة، ولهذا جعل النظام بيد المفتش سلطة أخذ السجلات والدفاتر أو نسخ منها، وسلطة الإطلاع عليها، وسلطة أخذ عينات، والغاية في النهاية التثبت من المخالفة المرصودة.

ثم لم يغفل النظام تكاملية التفتيش، ولا الغاية القصوى منه، وهي ضبط أحكام العمل بتنفيذها بالصورة المقصودة، ولم تكن وفق ذلك المخالفة هي الغاية، ولهذا وجب على المفتش عن التثبت من مخالفة معينة أن يوجه صاحب العمل والعمال الى الأجراءات الصحيحة، ويمنحهم النصح والإرشاد لتصحيح الأمر، وبالتالي تجنب المخالفة وما يترتب عليها من غرامات وجزاءات أخرى.

هذا وقد أوجب نظام مفتشي العمل على المفتش مجموعة من الواجبات تتعلق بالسرية وكتمان أسرار العمل، حيث نصت المادة (6) من النظام على أنه:" يترتب على المفتش في سياق قيامه بواجباته المنصوص عليها في هذا النظام مراعاة ما يلي:

أ . التقيد بالسرية بشان اي شكوى تقدم اليه تتعلق بمخالفة الأحكام القانونية.

ب. عدم افشاء اي معلومات تتعلق بعمليات صناعية أو تجارية أو تجهيزات خاصة بها يصل إليها علمه أو تقدم بحكم عمله حتى بعد انتهاء خدمته في الحكومة .

ج. عدم القيام بالتفتيش على العمل في المؤسسات التي يكون له مصلحة فيها.".

على أن نظام العمل أوجب على أصحاب العمل التعاون مع المفتشين، وتقديم كافة التسهيلات اللازمة لقيامهم بعملهم بما في ذلك السماح لهم بالدخول الى أماكن العمل، وممارسة واجباتهم الوظيفية بحرية وتعاون.

2.2.4 **جزاء المخالفة.**

إن أي تنظيم قانوني، وعلى أي مستوى كان لا بد أن يتضمن عقوبة تكون ضمانة لحسن التطبيق والتنفيذ من المعنيين المخاطبين به.

وفي نظام العمل السعودي الجديد مع ما بينت نصوصه من تنظيم لشئون العمل، بدءاً من تنظيم العقد عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي، وتنظيم سائر

علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل في العمل، والاجازات والأجرة والحقوق الأخرى، بالإضافة الى الالتزامات على كل طرف منها.

في الفصل الخامس عشر من نظام العمل السعودي الجديد والذي جاء تحت عنوان العقوبات، الزمت المادة (239) من النظام توقيع الجزاء عن كل مخالفة لأحكام النظام، [1] حيث نصت على أنه:" تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها أي نظام آخر. ".

القرار الوزاري رقم 2473/1/1/ع تاريخ 1432/8/10هـــــ الخاص بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، جعل من وزراة العمل الجهة المعنية بتنفيذ القرار ومراقبة حسن تطبيقه من قبل المنشآت المستهدفة منه، وبما يحقق إدماج المرأة العاملة في بيئة عمل مناسبة وتوفير فرص العمل لها.

ثم جاءت المرحلة الثالثة لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية بالقرار رقم 2702 تاريخ 1435/5/29،[2] حيث فرضت عقوبة على المنشآت التي تشغل عاملات وآفدات غرامة مالية لا تقل عن ثلاثة الآف ريال، ولا تتجاوز عشرة الاف ريال، عن كل عاملة وافدة طبقاً للمادة (230) من نظام العمل.

وقد أضاف هذا القرار الوزاري للعقوبات المقرر عقوبات أخرى إضافة وهي:

أ- الحرمان من الإستقدام.
ب- الحرمان من تجديد الإقامة.
ت- الحرمان من نقل الخدمة.

وقد سار نظام العمل السعودي الجديد على نهجين في إقرار الجزاءات على المخالفة المرتكبة من قبل أصحاب العمل لأحكامه وعلى النحو التالي:

أولاً: الجزاءات المخصوصة، وهي التي ترد في أحكام الباب المتعلق بالعقوبات من نظام العمل، وتشير الى نص أو نصوص من النظام بصفة محدد، وتفرد للمخالفات

---

(1) الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص 165.

(2) www.mo;.gov.sa

المرتكبة لتلك النصوص بصفة خاصة عقوبات محددة فيه، وهي الغرامة غالباً وبمقادير معينة.[1]

ومن ذلك مثلاً ما يرد بالمادة (53) من قانون العمل الاردني والتي تنص على انه : "يعاقب صاحب العمل او من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا ولا تزيد على مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها الى عامل اجراً يقل عن الحد الادنى المقرر للاجور وذلك بالاضافة الى الحكم للعامل بفرق الاجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.".

ويقابل ذلك في نظام العمل السعودي مثلاً المادة (203) والتي تعاقب كل من يخالف احكام اعداد العمال السعوديين مهنيا بالغرامة التي لا تقل عن ثلاثة الاف ريال ولا تزيد على عشرة الاف ريال.

ثانياً: الجزاءات العامة، فإذا وجهت الجزاءات الخاصة لمخالفة أو مخالفات معينة يرد بها النص العقابي بصورة مباشرة كما هو الحال في المثالين السابقين فإن الحديث هنا عن توجه للمشرع سواء في نظام العمل السعودي او في قانون العمل الأردني يقضي بان المشرع لا يحدد مخالفات بعينها وإنما يورد مثلاً نص عقابي عام لكل مخالفة وبصورة عامة ومن هنا سميت المخالفات والجزاءات بانها جزاءات عامة.

ومثلها الحديث عن كل مخالفة لأحكام النظام، أو كل مخالفة لأي من القرارات الوزارية المتعلقة بتنظيم العمل، والصادرة بوجب النظام ونحو ذلك، وهي بالغرامة بمقادير معينة أيضاً.

من ذلك المادة (239) من نظام العمل السعودي الجديد والتي تنص على مايلي: " يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاة فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بغرامة لا تقل عن الفي ريا ل ولا تزيد على خمسة الاف ريا ل. ".

---

(1) من ذلك في قانون العمل الأردني المواد (11 و 12/هـ و 53).

ومن التشريعات العربية التي سارت على نهج وضع جزاء عام لكل مخالفة ترتكب، خلافاً لما هو منصوص عليه في تشريعات العمل، والقرارات المتعلقة بها، قانون العمل الأردني حيث تنص المادة (139) منه على أنه:" كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو اي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك ان تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه اشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون.".

في قانون العمل الأردني نهج بالأخذ بالجزاءات العامة، فقد نصت المادة (77) من قانون العمل على أنه :

" أ . يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة إرتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الادنى أو الاخذ بالاسباب المخففة التقديرية .

ب. إضافة الى أي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها بإستخدام أي عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتيال أو بالإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار (ولا تزيد على (1000) الف دينار، ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشريك والمحرض والمتدخل في هذا الاستخدام .

ج. تضاعف الغرامات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة في حالة التكرار.".

ويلاحظ بشكل جلي التشديد الذي إتسم به النص المشار إليها نصاً فيما سبق، حيث يظهر التشديد في مقدار الغرامة باعتبارها عقوبة مالية توقع على المنشأة التي يعمل فيها العامل، ثم في التكرار حيث جعل النص من تكرار المخالفة من قبل صاحب العمل سبباً لتغليظ العقوبة بمقدار الضعف.

ثم تشديد آخر يرد بالنص يظهر في إيقاع العقوبة ذاتها على الشريك والمتدخل والمحرض في المخالفة التي شكلت أساس المساءلة الجزائية لصاحب العمل وفقاً لأي نص من نصوص قانون العمل، أو أي قانون جزائي آخر.

والسؤال المطروح هنا هل يتأثر الكلام السابق بما يرد بالمادة الرابعة من قانون العمل الأردني لعام 1996 والتي تقابل المادة الثامنة من نظام العمل السعودي من حيث الحقوق والالتزامات؟

إن الإجابة على السؤال المطروح تظهر بتحديد طبيعة القواعد القانونية التي تبحث في الالتزامات والجزاءات المترتبة على الطرف المخالف وهو صاحب العمل في الفرض المبين وأن مسألة الاتفاق على تعديل تلك القواعد القانونية سواء بالتخفيف أو بالتشديد منها أمر لا يجيزه القانون باعتبار سائر القواعد الواردة بالجزاءات في تشريعات العمل هي قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها تفادياً للإخلال بالتنظيم القانوني لعلاقة العمل وما يتفرع عنها من حقوق والتزامات مرتبطة بصورة أو بأخرى بما ينتظر المخالف من جزاء يشكل بالضرورة رادعاً له من الاقدام على المخالفة من حيث المبدأ وأن ذلك بالنتيجة يصب في مصلحة العامل.

الخاتمة.

شهدت عمالة النساء تطوراً ملحوظاً في الفترة الأخيرة، مما دفع إلى تطور نظرة التشريعلات الى عمالة المرأة، حيث بدأت التشريعات الوطنية والدولية تنظر الى المرأة العاملة على أنها تمتلك الحقوق كمثلها مثل الرجل من جهة، وأنها بحاجة الى الحماية الرعاية من جهة أخرى، والعلة تمكينها وإعطائها الدور الفاعل والمؤثر في المجتمع بوضع مصدر رزق بين يديها، وخروجها بالتالي من عبودية الرجل بمعناه المطلق.

وقد كان لتشريعات العمل الوطنية والدولية الأثر الكبير على حماية المرأة العاملة، بما سنته في ثناياها من أحكام خاصة بالمرأة العاملة، راعت فيها خصوصية وتركيبة وواجبات ومسئوليات ملقاة على عاتق المرأة العاملة، وهو الأمر الذي شجعها على دخول سوق العمل، وأدى الى تمكينها من تحقيق التوازن بين واجباتها كأم وربة بيت وزوجة، وبين ما يطلب منها من اعهباء على مستوى العمل، حتى في مستويات القيادة المختلفة.

وقد جاءت دراسة حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي الجديد، مغامرة في سبيل كشف أطر الحماية التشريعية والواقعية للمرأة العاملة من جهة، ثم تبيان مقدار التقدم الذي لحق الترشيعات السعودي وطال المجتمع السعودي لجهة الإعتراف بعمالة النساء من جهة أخرى.

وقد انتهيت الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

لما كانت الدراسة مقارنة بين التنظيم السعودي في نظام العمل السعودي الجديد، وبين التشريعات العربية والدولية بخصوص عمالة النساء، وخاصة التشريع الأردني، فقد امكن رصد نتائج الدراسة والتي تبدو فيما يلي:

1) لا تختلف المرأة العاملة عن الرجل في نطاق العمل ومفهوم العمل.
2) تضفي خصوصية تركيبة المرأة وظروفها واجبات على المنظم بإفراد نصوص وأحكام قانونية تخص المرأة وبصفة وجوبية.
3) هناك أحكام قانونية لا تطبق إلا على المرأة العاملة.
4) أفرد نظام العمل السعودي للمرأة العاملة أحكام راعت خصوصيتها وظروفها.
5) سنت نصوص نظام العمل السعودي قواعد للتفيش على العمل مما شكل ضمانة لحسن تطبيق أصحاب العمل للأحكام الخاصة بتشغيل النساء.
6) أعطى المنظم السعودي للمرأة ضمانة إضافية وهي حصولها على مكافأة نهاية الخدمة، استثناءاً لنص المادة 85.
7) منح المشرع الأردني المفتشين صفة الضابطة العدلية.

التوصيات.

البحث في عمالة المرأة في ظل نظام العمل السعودي ومقارنة ذلك بالأوضاع القانونية لتشغيل النساء في التشريعات العربية والدولية يبدي الحاجة لتعزيز مظلة التشريع الخاص بالمرأة العاملة من خلال تحقيق ما يلي:

1. الاعتراف من قبل المنظم السعودي للمرأة العاملة بإجازة العناية بالطفل بعد الولادة وعدم الاكتفاء بإجازة الوضع، كما هو عليه الحال في قانون العمل الأردني.

2. الزام أصحاب العمل بدفع الأجر كاملاً للمرأة العاملة خلال إجازة الوضع مهما كانت مدة العمل الفعلية لدى صاحب العمل وتعديل النظام السعوي بما يتوافق مع ذلك.
3. عدم ربط التزام صاحب العمل بتوفير دور الحضانة بعدد خمسين أمرأة عاملة أو أكثر والاكتفاء بعدد أقل مثلاً أن يكون عشريناً، كما هو عليه الحال في قانون العمل الأردني.
4. منح المرأة العاملة إجازة حداد عند وفاة زوجها بما ينسجم مع أحكام الشريعة الإسلامية وذلك بإزالة التعارض في نظام العمل السعودي بين نص المادة الرابعة والتي توجب أن يكون النظام موافقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، ونص المادة (160) والتي تمنح المرأة العاملة إجازة حداد بواقع خمسة عشر يوماً، وفي نفس الوقت نتمنى على المشرع الأردني أن يمنح المرأة العاملة الحق في هذه الإجازة.
5. تعديل نص المادة (155) من نظام العمل السعودي وذلك بمنع صاحب العمل من فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع أو أثناء فترة الحمل من الشهر السادس كما هو عليه الحال في قانون العمل الأردني، إذ أن النص الحالي في نظام العمل السعودي يمنع صاحب العمل من فصل العاملة فقط أثناء إجازة الوضع.

المراجع

القرأن الكريم

إبراهيم، جلال، (1989)، الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي، **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، جامعة الكويت.

ابو زيد، حكمت،(1963)، **دور المرأة في التنمية الاجتماعية الاقتصادية**، دار طابع الشعب، القاهرة.

أبو شنب، احمد عبدالكريم، (1999)، **شرح قانون العمل الجديد**، دار الثقافة، عمان.

الاتفاقية العربية لعام 1976 بشأن عمل المرأة

الاتفاقية العربية لعام 1977 بشان السلامة والصحة المهنية

الاتفاقية العربية لعام 1979 بشان الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر

الاتفاقية العربية لعام 1983 بشان تحديد وحماية الاجور.

أحمد رشاد، (2010)، **شرح قانون العمل البحريني** – جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين.

ادم، محمد سلامة، (1982)، **المرأة بين البيت والعمل**، دار المعارف ، القاهرة.

اميمة فؤاد، (1983)، **المرأة والوظيفة العامة**، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة.

الاهواني، حسام،(1991)، **شرح قانون العمل**، مكتبة ابناء وهبة حسان، دون مكان نشر.

بدوى، أحمد زكى، (1983)، **الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية**، مكتب العمل العربي، القاهرة.

بلميهوب، كلثوم، (2010)، **الاستقرار الزواجي**، المكتبة العصرية، القاهرة.

حلواني، ابتسام عبد الرحمن، (2000)، **العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرتها**، مؤتمر الابداع والتجديد في الادارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة.

حمودة، منتصر سعيد،(2007)، **الحماية الدولية للمراة**، دون دار نشر.

الخولي، سناء،(2008)، **الاسرة والحياة العائلية**، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

الدكمي، منير، (2006)، **الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي**، جدة، دون دار نشر.

دياب، صلاح محمد،(2013)، **شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، منشورات جامعة البحرين، المنامة.

ذنيبات، محمد جمال،(2012)، **شرح قانون العمل**، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض.

رسلان، نبيل،(1983)، المركز القانوين للمرأة في تشريعات العمل، **مجلة روح القانون**، جامعة طنطا، طنطا.

زريق، هدى، (د،ت)، دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلدان العربية، **مجلة المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرير**، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد15.

زكي، محمود جمال الدين، (1983)، **قانون العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة.

زهران، همام محمد، (1997)، **قانون العمل**، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.

سلامة، محمود، (1999)، **ص**، الجزء الأول، المنامة.

السنهوري، عبدالرزاق، (1995)، **الوسيط في شرح القانون المدني**، دار النهضة العربية، القاهرة.

الشثري، عبدالعزيز بن حمود،(2004)، **التنشئة الاجتماعية في البيئة السعودية**، بحث مقدم للقاء الثالث لحوار الوطني، مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني.

شنب، محمد لبيب، (د،ت)، **شرح قانون العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة.

عبدالمجيد، يوسف عبدالعزيز، (1997)، **شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية**، الدار السعودية، السعودية.

عبدالمحسن عبدالباسط، (2013)، **الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية،** ورقة عمل مقدمة في الورشة الأولى في قضايا المرأة وتحديات العصر، المنامة، 20-2013/11/21.

العدوي، جلال،(1982)، **أصول قانون العمل،** الدار الجامعية، الاسكندرية.

عواطف، ابراهيم،(1998)، **موقف الشريعة الاسلامية من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة،** مركز دراسات المرأة، السودان.

العوضي، بدرية، (1998)، **المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية،** مجلة العمل العربية، العدد (72)، ابريل.

فخري، عاطف،(1982)، **الدليل الابجدي في شرح نظام العمل السعودي،** مطبوعات تهامة، السعودية.

فهمي، خالد مصطفى،(د،ت)، **حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الاسلامية والتشريع الوضعي،** دون دار نشر.

الفوزان، محمد بن براك، (2012)، **التعليق على نظام العمل السعودي الجديد،** مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض.

قرارات محكمة التمييز الأردنية.

كيرة، حسن،(1964)، **أصول قانون العمل،** منشاة المعارف، الاسكندرية.

محمد، علي محمد،(1987)، **الشباب العربي والتغيير الاجتماعي،** دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.

مراد، محمد حلمي،(1965)، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،** الطبعة الخامسة، دار القلم، القاهرة.

منصور، عبد المجيد والشربيني، زكريا،(2000)، **الاسرة على مشارف القرن الواحد والعشرين،** دار الفكر العربي، مصر.

منصور، محمد حسين، (1997)، **قانون العمل،** المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.

موقع وزارة العمل السعودية: www.mol.gov.sa

نادية، فرحات، (2012)، **عمل المرأة واثره على العلاقات الاسرية**، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية،العدد8.

ندوة الابعاد الاجتماعية والنفسية لعمل المرأة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض، 2001

نظام العمل السعودي الجديد

المعلومات الشخصية:

الاسم: جدعان عبدالله السعدون

الكلية: الحقوق

التنخصص: الحقوق

الدرجة العملية: الماجستير

السنة: 2014